

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior

Autores:
María de Lourdes Larrea / Paz Guarderas / Juan Cuvi / Christian Paula / Milena Almeida / Paulina Palacios / Daniela Acosta /María José Gutiérrez / Jeimy Yépez

Paz Guarderas / Juan Cuvi (Coordinadores)

Universidad Politécnica Salesiana



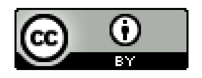


¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual em las instituciones de educación superior

María de Lourdes Larrea
Christian Paula
Milena Almeida
Paulina Palacios
Daniela Acosta
María José
Jeimy López
(aut.)

Paz Guarderas
Juan Cuvi
(coord.)

LARREA, M. L., PAULA, C., ALMEIDA, M., PALACIOS, P., ACOSTA, D., JOSÉ, MARIA., and LÓPEZ, J. *¿Cómo se mide el acoso sexual?* Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual em las instituciones de educación superior [online]. 2nd ed. Coordinated by Paz Guarderas e Juan Cuvi. Ecuador: Editorial Abya-Yala, 2020, 220 p. ISBN: 978-9978-10-539-9. https://doi.org/10.7476/9789978106211.



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior



Paz Guarderas / Juan Cuvi
(Coordinadores)

María de Lourdes Larrea / Christian Paula / Milena Almeida /
Paulina Palacios / Daniela Acosta / María José / Jeimy López

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior



2020

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?
Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior

Paz Guarderas / Juan Cuvi (Coordinadores)

1ra edición: Fundación Donum-FOS, Quito, 2018

2da edición: Universidad Politécnica Salesiana
Av. Turuhuayco 3-69 y Calle Vieja
Cuenca-Ecuador
Casilla: 2074
P.B.X. (+593 7) 2050000
Fax: (+593 7) 4 088958
e-mail: rpublicas@ups.edu.ec
www.ups.edu.ec

CARRERA DE PSICOLOGÍA

ISBN: 978-9978-10-475-0

Fotografía portada: François "Coco" Laso

Cuidado de la Edición, diseño, diagramación e impresión: Editorial Universitaria Abya-Yala
Quito-Ecuador

Tiraje: 400 ejemplares

Impreso en Quito-Ecuador, noviembre de 2020

Publicación arbitrada de la Universidad Politécnica Salesiana

Este documento debe citarse de la siguiente manera:
Larrea, M., Guarderas, P., Cuvi, J., Paula, C., Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., Gutiérrez, M. y Yépez, J. (2020). *¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior.* Quito, Ecuador: Abya-Yala.

Red Interuniversitaria de Investigación Feminista sobre Acoso Sexual
web: http://redinvestigacionfeminista.org/web/

ÍNDICE



PRESENTACIÓN

En diciembre de 2016, en coordinación con la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), se presentó el estudio *La cara oculta del machismo. Repercusiones en la salud de las mujeres ecuatorianas como consecuencia de la violencia y discriminación en el espacio laboral* (Velasco, 2016). Esta investigación fue financiada por el proyecto Plataforma por el Derecho a la Salud como parte de las actividades desarrolladas a partir de 2014.

La buena acogida que tuvo el estudio entre el estudiantado abrió las puertas a una mayor colaboración entre la Plataforma y la UPS a propósito del tema de la violencia de género en el ámbito laboral y universitario.

A inicios de 2017 se llegó a un acuerdo para realizar investigaciones sobre violencia de género y salud y se invitó a otras universidades del país. Desde la convocatoria y la coordinación del proyecto de investigación *Intervención psicosocial y violencia de género*, de la UPS, se logró integrar a investigadores e investigadoras de otras seis instituciones de educación superior y de posgrado: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Universidad Andina Simón Bolívar (UASB), Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN), Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE), Universidad Central del Ecuador y Universidad de Cuenca.

El principal objetivo de esta iniciativa ha sido contribuir a la formulación y aplicación de políticas públicas y académicas para combatir, prevenir y erradicar el acoso sexual en las instituciones de educación superior (IES) del Ecuador, a partir de datos confiables que permitan dimensionar este fenómeno. El diseño y validación de un instrumento de medición del acoso sexual, así como los datos que este arroja, constituyen un aporte desde la academia para viabilizar la intervención de las autoridades frente a una problemática de la cual ya se tiene conocimiento.

Para iniciar el proceso se conformó un grupo de personas expertas en la temática pertenecientes a universidades públicas y privadas y organizaciones no gubernamentales del país. La UPS lideró este proceso. Se contactó con personas con trayectoria investigativa desde las epistemologías feministas, en métodos cuantitativos y cualitativos y con experiencia en temas de género, violencia, salud y trabajo. Se buscó que cuenten con diversas formaciones académicas: psicólogas, comunicadoras, sociólogas y abogados. Quienes integraron el equipo inicial constan a continuación:

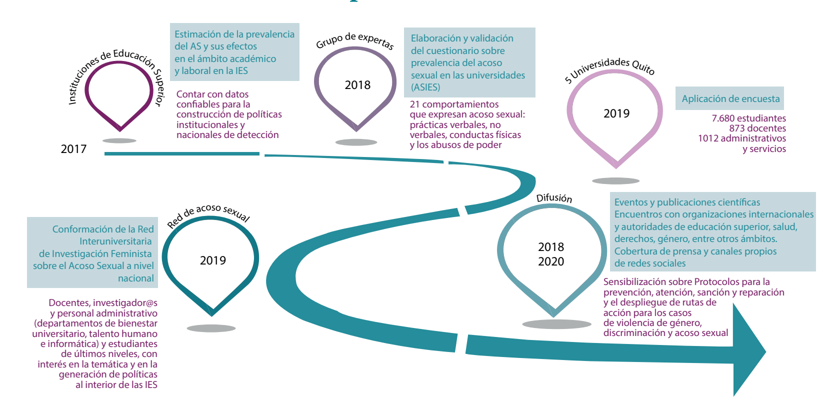
Paz Guarderas	Universidad Politécnica Salesiana (UPS)
Cristina Vega Katherine Ullauri	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)
Tatiana Bichara	Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN)
Milena Almeida Andrea Aguirre Christian Paula	Universidad Central del Ecuador
Ana Lucía Íñiguez Laura Pesántez	Universidad de Cuenca
Graciela Ramírez	Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)
Gina Benavides Gardenia Chávez	Universidad Andina Simón Bolívar (UASB)
Carlos Reyes	UASB/UPS
Érika Arteaga	Asociación Latinoamericana de Medicina Social (ALAMES Ecuador)
Jo Vervecken	Solidaridad Socialista (FOS)
Juan Cuvi	Fundación Donum/Plataforma por el Derecho a la Salud
María de Lourdes Larrea	Consultora independiente
Daniela Acosta, Andrea Galárraga, Bayron Torres	Equipo técnico de investigación

A partir de junio de 2017 se iniciaron las actividades de construcción del instrumento (Larrea, 2018). Desde la fase de validación (2018) y posterior aplicación otras personas y universidades se sumaron al proceso.

Valentina Ramos Antonio Franco Fernando Herrera	Escuela Politécnica Nacional
Cristina Morales Natalia Marcos	Universidad de las Artes
Teresa Borja	Universidad San Francisco de Quito
Ximena Ramírez Cynthia Carofilis	Universidad Politécnica Salesiana
Geovanna Altamirano	Universidad Técnica del Norte

En 2019 se aplicó la encuesta en cinco universidades de Quito, fase en la cual se consolidaron la metodología y los aprendizajes. Como resultado de esta acción, se pudo contar con los primeros resultados válidos sobre el acoso sexual en la IES, los mismos que constan en la página web de la Red (http://redinvestigacionfeminista.org/web/).

Figura 1
Hitos en el proceso de construcción



Fuente: Red Interuniversitaria de Investigación Feminista sobre Acoso Sexual.

La aplicación de la encuesta fue posible gracias a los equipos de investigación y facilitación que se formaron o consolidaron la interior de cada universidad.

El presente documento es el resultado de un largo e intenso proceso colectivo, donde los debates académicos, ideológicos, técnicos y políticos fueron una constante. Esto explica que el texto refleje una variedad de contenidos que van desde los insumos teóricos hasta el manual de aplicación de la encuesta, porque la riqueza de los aportes, desde distintas fuentes y posiciones, obligó a respetar las distintas tonalidades que aparecen en el producto final.

En ese sentido, este documento tiene distintas pretensiones. Por un lado, es una contribución al debate teórico sobre el tema del acoso sexual y la violencia de género; por otro lado, aporta con información valiosa para aquellas personas interesadas en el tema y comparte una interesante experiencia colectiva; adicionalmente, define lineamientos prácticos y proporciona insumos metodológicos para replicar el proceso en cualquier IES del país y de la región; y, finalmente, proporciona un instrumento validado y listo para su aplicación. Por ello, en la parte final compartimos la plantilla de la encuesta utilizada para medir el acoso sexual en las universidades ecuatorianas.

Los coordinadores

Capítulo 1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA
El acoso sexual en el ámbito universitario, un problema por visibilizar



El acoso sexual universitario es un fenómeno que ha sido visibilizado en el Ecuador desde el año 2015, cuando estudiantes y docentes de una universidad pública quiteña hicieron públicos varios casos. Este proceso, del cual los medios de comunicación hicieron eco, fue impulsado por el movimiento feminista y estudiantil. Sin embargo, la ausencia de datos confiables sobre el acoso sexual universitario ha mantenido este fenómeno oculto. Invisibilizar al acoso sexual repercute en el desconocimiento de esas prácticas violentas, pero también se evidencia que se tiende a ocultarlo para evitar represalias.

Asimismo, al iniciar esta investigación se identificó la ausencia de políticas y rutas claras en las Instituciones de Educación Superior (IES) para prevenirlo, atenderlo y sancionarlo, pese a que en la actualidad existen importantes avances al respecto. Sin embargo, aún persiste la lógica de que la solución de este problema recae en quien ha vivido el acoso, e incluso muchas veces se tiende a responsabilizar a las víctimas por supuestamente provocarlo. Por otra parte, si los casos llegan a las entidades de justicia suelen quedar atrapados en un sistema lento y revictimizante. Finalmente, cuando se alcanza sentencias en algunas IES, las acciones administrativas que evaden la ley suelen ser comunes para mantener un orden dado (Guarderas et al., 2018).

Estas situaciones suscitaron las preguntas de investigación: ¿Qué está sucediendo en las universidades ecuatorianas en torno al acoso sexual? ¿En qué relaciones aparece? ¿Quiénes son las personas agredidas y agresoras? ¿Qué efectos tiene el acoso sexual? ¿Cómo se actúa en las IES?

Para responder a estas preguntas, y desde el enfoque epistemológico del conocimiento situado (Haraway, 1995), optamos desde nuestra posición política por una elección metodológica. En nuestro contexto, los datos empíricos dotan de mayor visibilidad a los fenómenos sociales. Como lo indican varios autores (Blumer, 1971; Fuller & Myers, 1941; Kohn, 1976; Merton, 1971; Sullivan, Thompson, Wright, Gross y Spady, 1980; citados por Pérez Guardó, 2012), para que un fenómeno tenga la condición de problema social debe ser visibilizado como tal por un colectivo que busca su solución, debe suscitarse un consenso en la sociedad para señalarlo como problema social y finalmente debe contarse con datos que evidencien su presencia.

El acoso sexual universitario ha sido un tema escasamente estudiado en el Ecuador, pese a que existen interesantes estudios exploratorios a nivel de tesis de pregrado y posgrado (Agustín, 2018; Álvarez, 2018; Arias & López,

2018; Martínez, 2016; Ormaza, 2013; Vargas, 2020), así como un informe de investigación del Consejo Nacional de Mujeres (Logroño, 2009). Cabe indicar que Tatiana Cordero y Gloria Maira (2001) investigaron sobre el abuso y acoso sexual en los colegios.

En otros países de América Latina existen algunas investigaciones sobre el tema: México (Evangelista, 2017; Silva et al., 2012), Colombia (Castaño-Castrillón et al., 2010) o Perú (Castañeda et al., 2016). Sin embargo, en otros lugares se han llevado a cabo estudios al respecto desde hace mucho tiempo (Benson & Thomson, 1982; Bosch et al., 2012; Fitzgerald et al., 1988; Kury et al., 2004; Paludi et al., 2006; Piqueras, 2013; Valls et al., 2008).

A partir de lo expuesto, los objetivos de la investigación fueron los que a continuación se presentan:

Objetivo general

Estimar la prevalencia del acoso sexual en las IES del Ecuador para contar con datos confiables que favorezcan la formulación y aplicación de políticas institucionales y nacionales de detección, prevención, atención y reparación.

Objetivos específicos

- Diseñar y validar una encuesta para identificar la prevalencia del acoso sexual en las IES.
- Aplicar la encuesta en las universidades participantes en la investigación mediante una plataforma virtual.
- Identificar la prevalencia del acoso sexual a nivel universitario en sus diversas dimensiones.

- Examinar la correlación entre la presencia del acoso sexual con datos sociodemográficos, efectos en la salud mental y rendimiento académico y laboral.
- Identificar en qué relaciones aparece el acoso sexual, quién lo ejerce y quién lo recibe.
- Evidenciar los lugares donde ocurre el acoso sexual universitario con mayor frecuencia.
- Reconocer las percepciones de los mecanismos de búsqueda de apoyo institucional, de pares y sociales.
- Realizar análisis comparativos entre las IES participantes en la investigación.

Justificación: el acoso sexual, un problema no visibilizado ni reconocido

Un estudio en 28 países de la Unión Europea (2014) encontró que un 55% de mujeres han sido víctimas de acoso sexual al menos una vez en la vida (a partir de los 15 años), y una de cada cinco (21%) experimentó un incidente en los últimos 12 meses. De otra parte, considerando las formas de acoso sexual más graves y amenazantes, se registró una prevalencia de 5% a lo largo de toda la vida y de 12% en los últimos 12 meses. Una constatación preocupante es la victimización reiterada. En efecto, los resultados muestran que, desde que tenían 15 años, 19% de las mujeres han sido acosadas con besos, abrazos o tocamientos indeseados al menos en dos ocasiones, 6% han sufrido esta forma física de acoso sexual más de seis veces, 37% se han enfrentado a dos o tres formas, 27 % entre cuatro y seis formas diferentes y 8% a siete o más formas diferentes de acoso sexual.

Según ese mismo estudio, en 68% de los casos el autor fue una persona desconocida, en 32% una persona del entorno laboral y en 31% un amigo o conocido. Respecto del ámbito donde ocurre, la información se detalla a continuación.

En el ámbito escolar

Un estudio realizado en los Estados Unidos comprobó que el 83% de las niñas de octavo a undécimo grado de las escuelas públicas sufría alguna forma de acoso sexual.	ONU, 2006.
En Malawi, en 2006, el 50% de las niñas encuestadas dijeron que habían sido tocadas de manera sexual "sin permiso, por sus maestros o sus compañeros de escuela varones".	ONU, 2006.
Un estudio realizado en dos escuelas ecuatorianas sobre las interacciones escolares y los estereotipos de género encontró mecanismos de transmisión y refuerzo de estereotipos de género a través de actitudes, lenguaje sexista y discriminatorio de docentes e incluso en la organización del propio hecho educativo.	Flores, 2006.

En el ámbito laboral

Cerca del 25% de los trabajadores entrevistados sufría acoso sexual, de los cuales un tercio eran hombres. Entre los varones, solo el 6,6% denunció su situación (en comparación con el 20% de las mujeres) por miedo a hacer el ridículo.	OIT, 2007.
El 55,4% de las mujeres entre 14 y 59 años declararon haber sido víctimas de acoso sexual. Una de cada tres trabajadoras sufre intimidaciones para progresar en la profesión, con el 65% de acusaciones de chantaje semanal por parte del mismo acosador, generalmente un compañero o supervisor. El 55,6% de las mujeres que sufren intimidación sexual han presentado su dimisión.	OIT, 2007.
En la Unión Europea, entre el 40% y el 50% de las mujeres han denunciado alguna forma de acoso sexual en el lugar de trabajo. Los resultados de diversos estudios realizados en 11 países de Europa mostraron que una de cada dos o tres mujeres, y uno de cada diez hombres, habían experimentado alguna forma de acoso sexual o conducta sexual no deseada.	OIT, 2007; ONU, 2006.

Pequeñas encuestas realizadas en países de Asia y el Pacífico indican que entre el 30% y el 40% de las trabajadoras declaran haber sufrido alguna forma de acoso, ya sea verbal, física o sexual.	ONU, 2006.
Encuestas representativas de mujeres trabajadoras en varios países de Europa, en los años 90, muestran prevalencias de entre 11% y 35% de acoso sexual en el trabajo	Bosch et al., 2009.
El 18,3% de mujeres y el 8,8% de hombres entrevistados habían vivido alguna situación de acoso a lo largo de su vida laboral. Solo un tercio de ellas reconocen su experiencia de acoso.	Pernas, Olza y Román, 2000.
El 14,9% de mujeres entre 16 y 64 años manifestaron haber vivido una situación de acoso sexual en su trabajo el último año.	Instituto de la Mujer de España, 2006.

En el ámbito deportivo

Entre el 40% y el 50% de las mujeres atletas entrevistadas en Canadá, el 27% de las entrevistadas en Australia y el 25% de las mujeres deportistas menores de 18 años entrevistadas en Dinamarca declaraban haber sufrido acoso o conocían de cerca de una persona que había sido acosada.	ONU, 2006.
En la República Checa se comprobó que el 45% de las mujeres atletas habían sufrido acoso sexual infligido por alguien en el deporte, y el 27% declaraban haber sufrido acoso de un entrenador.	ONU, 2006.

En el ámbito educativo

La prevalencia es de 19,2%.	INEC, 2019.
El grupo etario entre 30 y 44 años es el que reporta mayor prevalencia (22,8%) a lo largo de su vida.	INEC, 2019.
Los grupos étnicos que reportan mayor prevalencia son las afrodescendientes (21,9%), seguidas por las indígenas (21,0%), luego las mestizas (19,2%) y por último otros grupos étnico (16,7%).	INEC, 2019.

Las provincias donde ocurre la mayor proporción de violencia a lo largo de su vida son Cotopaxi (30,4%), Azuay (27,7%), Pastaza (25,4), Sucumbíos (24,3%) y Tungurahua (24,1).	INEC, 2019.
8,7 de las situaciones son de tipo psicológica y 6,3 de tipo sexual.	INEC, 2019.
El 97% de víctimas de violencia psicológica y el 92,9% de víctimas de violencia sexual no denunciaron la situación.	INEC, 2019.

Relevancia: el no reconocimiento de situaciones de acoso sexual

Un aspecto preocupante es que en muchos casos el acoso sexual no es reconocido ni aceptado por las personas que lo sufren (Aguilar et al., 2009). Estudios realizados en varios países señalan que muchas mujeres no consideran agresiones sexuales a situaciones graves, como la violación. Un estudio realizado en España, en el ámbito laboral, reveló que dos de cada tres personas que habían sido acosadas no reconocían su experiencia como acoso sexual (Bosch et al., 2009).

Una encuesta aplicada a 502 mujeres de Luxemburgo, en 1993, encontró 78% de casos de acoso a partir de una batería de preguntas sobre conductas. Pero al ser preguntadas en forma directa si habían sufrido acoso sexual, únicamente un 13% de las encuestadas respondió afirmativamente (Bosch et al., 2009). El acoso sexual es un tema delicado y, además, está atravesado por estereotipos y sentimientos de culpabilidad. A esto se suma la falta de estructura institucional y social de apoyo a las personas afectadas. La mayor parte de personas que lo sufren solamente lo reconocen en un diálogo entre pares o con personas de confianza. Esto repercute tanto en la identificación de casos como en su tratamiento.

Como muchos problemas relacionados con la violencia, los casos de acoso sexual denunciados constituyen una pequeña parte de los experimentados. De por medio están los sentimientos de vergüenza y culpa en las víctimas, el temor a retaliaciones o despidos, los daños personales.

También constituyen obstáculos para la denuncia la ambigüedad de la definición del acoso como delito, dejando muchos aspectos a la subjetividad de las partes. En este, como en otros campos de delitos que tienen que ver con el género y el poder, la acción de las partes está permeada por estereotipos y mitos.

La situación también cambia según las circunstancias. En los primeros momentos, las personas acosadas tienden a afrontar la situación en solitario, ocultando lo ocurrido y circunscribiéndolo a la esfera personal. Cuando el acoso escala a un nivel de gravedad, es más factible que la persona acosada busque apoyo en el entorno cercano (mayoritariamente amigas o compañeras) antes de aceptar la situación y, en el mejor de los casos, buscar asesoría especializada y denunciar.

Además de los mitos y estereotipos existen otros aspectos que se convierten en barreras y temores para que las personas reconozcan ser víctimas de acoso sexual. Tienen temor a:

- Hablar de lo ocurrido: la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar.
- Ser victimizada: por negligencia, indiferencia, torpeza de quien recibe la demanda o denuncia.
- No encontrar medios probatorios: dificultades probatorias y alto costo de los trámites ulteriores.
- Exponer su intimidad en el lugar de trabajo o estudio.
- Sufrir represalias abiertas o encubiertas; incluso a experimentar más acoso.

El reconocimiento de la situación de acoso se dificulta por factores como el desconocimiento de derechos y procedimientos legales, la incertidumbre sobre qué es acoso sexual o una interpretación equivocada de los hechos ocurridos.

Capítulo 2
DEBATES CONCEPTUALES

Definiciones del acoso sexual

El acoso sexual es un fenómeno complejo, con múltiples definiciones. Por ello, a la hora de construir un instrumento para la medición de su prevalencia fue fundamental contar con una definición clara. En esta sección planteamos un breve recorrido histórico por el concepto, para luego cerrar temporalmente el debate con la definición que hemos construido para esta investigación.

El primer uso del término data de 1974, cuando un grupo de feministas en la Universidad de Cornell analizó la experiencia laboral de mujeres universitarias con los hombres y se refirió al comportamiento masculino que negaba el valor de las mujeres en ese ámbito (Bosch et al., 2012; Pérez & Rodríguez, 2013). Se lo definió como una "conducta intrusiva o indeseada de los hombres en la vida de las mujeres". En el acoso sexual las autoras identificaron pautas comunes de relacionamiento de los hombres con las mujeres, que configuraban conductas de naturaleza sexual tales como comentarios, tocamientos o requerimientos sexuales indeseados, pero también conductas no sexuales como la infantilización y el paternalismo (Pérez & Rodríguez, 2012). Tal como indican Pérez y Rodríguez (2012), esas feministas estadounidenses evidenciaban con su análisis las desigualdades que persistían en el ámbito laboral y universitario por prácticas que obstaculizaban el desarrollo profesional y personal de las mujeres.

En 1979, MacKinnon (1979) definió al acoso sexual como "la imposición indeseada de solicitación sexual en el contexto de una relación de poder desigual". Su definición se asocia con el acoso sexual laboral como un mecanismo patriarcal. Según Marta Lamas (2018, p. 27):

> MacKinnon sostiene que las mujeres son una clase oprimida, que la sexualidad es la causa de dicha opresión y que la dominación masculina descansa en el poder de los hombres para tratar a las mujeres como objetos sexuales.

En 1980, la *Equal Employment Opportunity Commission* de Estados Unidos (EEOC) aportó una nueva definición en la que entran en juego las tipologías del acoso: el chantaje sexual o acoso *quid pro quo* y el acoso ambiental (Pérez & Rodríguez, 2012). El acoso sexual hace referencia tanto a las formas *quid pro quo* (es decir, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral para que acceda a comportamientos de connotación sexual) como al ambiente laboral hostil. Posteriormente,

la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007) adopta esta definición. La EEOC define al acoso sexual como:

> Las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales que constituyen acoso sexual en tres condiciones: 1: su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener el empleo; 2: su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo; 3: tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón en la eficiencia del trabajo de un individuo o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo. (citado por Pérez & Rodríguez, 2012, p. 198)

Nicolson, Usher y Campling (1992, citadas por Pérez & Rodríguez, 2012) incorporan explícitamente el ámbito académico. Estas autoras señalan que se trata de una práctica no deseada ni bienvenida por parte de quien la recibe. Lo definen del siguiente modo:

> Cualquier indeseada e inaceptable insinuación sexual, petición de favores de tipo sexual, contacto físico o de palabra, cuando ese contacto tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en el trabajo de un individuo, en su actuación académica o intenta crear un ambiente laboral o académico intimidatorio, hostil u ofensivo. (Nicolson et al., 1992, p. 5)

En la misma línea de las autoras antes presentadas, Wise y Stanley (1992, citadas por Pérez & Rodríguez, 2012) señalan que el acoso sexual es una "intrusión indeseada y no buscada por parte de un hombre, en los sentimientos, pensamientos, conductas, espacio, tiempo, energías y cuerpo de una mujer". Las autoras indican que este fenómeno tiene una raíz sexista y plantean que existen otras conductas discriminatorias que no son de índole sexual y que implican acoso. Asimismo, establecen que se dirige especialmente contra las mujeres (Pérez & Rodríguez).

En 1992, Naciones Unidas definió al acoso sexual en el ámbito laboral como el comportamiento de tipo sexual que incluye contactos físicos

e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Aclara que se trata de una discriminación cuando las mujeres consideran que no aceptar estas insinuaciones o exhibiciones pueden causarle problemas en el trabajo, en la contratación o inclusive el ascenso, o cuando crea un medio hostil (citado por Pérez & Rodríguez, 2012). Se incluye por lo tanto la idea de que está asociado a una forma de chantaje.

Según Marena Briones (1992), autora ecuatoriana, en el acoso sexual no existe una mutua atracción. Por el contrario:

> Los ingredientes del hostigamiento sexual[1] son la imposición, el asalto, la intimidación o la fuerza y el dominio. El juego de la seducción, en ese caso, enmascara el deseo de 'poseer', no importa cómo, a una mujer. No se trata, para nada, del inicio de una relación (…) sino únicamente de satisfacer una libido acostumbrada a conquistar.

Desde el punto de vista de la psicología, para Fitzgerald et al. (1997) el acoso sexual se refiere a las "conductas no deseadas de tipo sexual en el trabajo que son percibidas por la persona que las recibe como ofensivas, que exceden sus recursos de afrontamiento o que amenazan su bienestar" (citado por Navarro-Guzmán et al., 2016, p. 15). Es decir, en esta definición se incluye la noción de percepción.

Para Marie France Hirigoyen el acoso sexual incluye el empleo de la autoridad para exigir satisfacciones sexuales o imponer requerimientos sexuales indeseados a quien es agredida en el contexto de una relación, concibiendo a las mujeres como objeto sexual y a disposición de quien la agrede (Hirigoyen, 2000).

1 La autora utiliza el término *hostigamiento*. Según la literatura, hay lugares en el mundo donde se usa acoso y hostigamiento como sinónimos, mientras en otras, como es el caso mexicano, se comprende que el acoso no implica una relación jerárquica, mientras el hostigamiento sí. En el presente documento los abordamos como sinónimos, basadas en la normativa ecuatoriana.

En 2002, el Parlamento Europeo introduce una definición de acoso sexual laboral como:

> Toda situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. (Pérez & Rodríguez, 2012, p. 201)

Para Bosch y sus colaboradoras (2012), el concepto de acoso sexual surge ligado a una reivindicación feminista. Desde este enfoque, el acoso sexual es un ejercicio de poder, aunque tenga apariencia sexual. El concepto de poder es central para explicar el acoso sexual. Desde una perspectiva feminista, el acoso sexual como uso de poder no solo emplea la autoridad para exigir satisfacciones sexuales, sino que pone en práctica un poder de género, una manifestación patriarcal en el mundo laboral (por extensión, diremos que también en el mundo académico).

El acoso sexual constituye una manifestación de discriminación basada en el género, y un acto violento respaldado por pautas culturales y sociales. Es ampliamente reconocido que afecta fundamentalmente a las mujeres. Si bien los hombres también pueden ser objeto de acoso sexual, la mayoría de las víctimas son mujeres. El problema tiene relación con los roles atribuidos a hombres y mujeres en la vida cotidiana.

La perspectiva feminista permite explicar más profundamente el contexto en el que se produce el acoso sexual. Las mujeres están mucho más expuestas porque en una sociedad patriarcal se las construye como subalternas. Están expuestas a situaciones de mayor vulnerabilidad e inseguridad. En los campos laboral y académico, por ejemplo, se reproducen los roles y estereotipos de género. Las mujeres ocupan puestos subordinados y están educadas para obedecer y sufrir en silencio, con el agravante de que desde la visión machista las mujeres son vistas como competencia por el poder (Bosch et al., 2012). La segregación por género y las brechas en el acceso a los espacios de decisión, influencia y manejo de recursos son claves para entender el acoso sexual.

Bosch y sus colaboradoras (2012) sintetizan cinco enfoques teóricos que explican el acoso sexual:

1. **La teoría sociocultural de orientación feminista** examina el contexto social y político en el que se genera y ocurre el acoso sexual, entendiendo que es una consecuencia lógica de la desigualdad de género provocada por una sociedad que le ha asignado a la mujer condiciones de inferioridad frente al varón. El sexismo en la sociedad patriarcal es uno de los mecanismos empleados para controlar a las mujeres y expulsarlas o mantenerlas fuera del mercado de trabajo. Tales patrones favorecen la actitud masculina de proponer a las mujeres algún tipo de acercamiento sexual. El poder basado en el género es un elemento explicativo clave en este planteamiento.
2. **La teoría organizacional** explica el acoso sexual por factores estructurales de las organizaciones: desigualdades jerárquicas y de estatus, condiciones de trabajo, proporción de trabajadores de uno u otro sexo, normas ocupacionales, funciones y organización del trabajo. Este planteamiento niega el efecto del género en el acoso sexual, de forma que las mujeres se volverían también acosadoras si tuvieran poder.
3. **La teoría de la extensión de los roles sexuales** (*sex-role spillover theory*) plantea que la persona lleva consigo al entorno laboral sus creencias y expectativas (basadas en el género) sobre la conducta deseable. Las mujeres siguen siendo vistas, por encima de sus cualidades profesionales, como seductoras y distractoras de los hombres que laboran junto a ellas.
4. **La teoría biológico-natural** explica el acoso sexual en términos de evolución e instintos, proponiendo que las diferencias en la evolución de hombres y mujeres los han llevado a desarrollar diversas estrategias reproductivas. Los varones tratan de maximizar su éxito reproductivo accediendo al mayor número posible de mujeres, incluso si para ello tuvieran que recurrir a métodos

violentos (como el acoso o la violación). El acoso sexual es irremediable, pues depende de la naturaleza humana. De esta forma se lo banaliza al considerarlo normal, idiosincrásico e individual, negando su intención discriminatoria.

5. **La teoría de los cuatro factores** se basa en que para que ocurra el acoso sexual se requieren cuatro condiciones básicas: la persona acosadora debe a) estar motivada a acosar (estar impulsada por una combinación de poder, control o atracción sexual); b) haber superado la inhibición para no acosar (como restricciones morales, etc.); c) haber superado las inhibiciones externas al acoso (como las normas, etc.); y d) haber superado las resistencias de la persona acosada.

Como se evidencia en el breve recorrido de las definiciones de esta problemática, las comprensiones son múltiples y por ello es clave su delimitación, principalmente porque de los componentes del acoso sexual dependen los marcos legales y los planes de prevención y atención a las víctimas. Siguiendo a Pérez-Guardo (2012), el acoso sexual se vincula con los siguientes elementos: los sujetos (sexo, jerarquía y relación con la actividad), las conductas y la percepción de la persona acosada.

Sujetos intervinientes

En este punto interesa identificar quién acosa y quién es víctima del acoso. Existen diferentes vertientes que lo analizan, unas de corte feminista y otras de índole psicológico.

Desde las perspectivas feministas el acoso es “una forma de violencia contra las mujeres, un problema de poder de género, un producto más de la desigualdad entre hombres y mujeres” (Bosch et al., 2009). Concordamos con Bosch y sus colaboradoras en que no es un problema neutral; es decir, el componente de género se activa en este tipo de violencia. La información empírica corrobora el análisis de género del fenómeno. Según

estudios realizados en diversos países, la proporción es de tres mujeres frente a un hombre (Bosch et al., 2009). Es decir, si bien aparece el acoso hacia los hombres, las mujeres son las principales receptoras de este tipo de violencia. Asimismo, se identifica que quienes comúnmente agreden son los hombres. Al ser un problema de violencia de género, se apunta también a la existencia de formas de acoso sexual entre personas del mismo sexo en ámbitos laborales (OIT, 2007).

Estudios del Instituto de la Mujer de España añaden a las características del acosador la condición de hombre con pareja (que utiliza el argumento de dificultades en su matrimonio), jefes dominantes y laboralmente abusadores, discriminadores y despreciativos hacia las mujeres, y hombres con antecedentes sexistas (Valls et al., 2008).

Se reportan estudios psicológicos que han tratado de establecer un perfil psicológico o de la personalidad del acosador. Sin embargo, sus resultados no son concluyentes, puesto que desconocen el acoso como un problema de poder de género (Pina et al., 2012).

En cuanto a las personas acosadas, la evidencia señala, como ya se mencionó, que la mayoría son mujeres, mayoritariamente jóvenes y sin pareja estable, que trabajan o estudian en entornos masculinizados en los que prevalece la discriminación de género. Un aspecto que incide en una mayor vulnerabilidad para el acoso es una situación económica precaria.

Según la OIT (2013a; 2013b), los varones más vulnerables al acoso en diferentes partes del mundo son jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas. Son acosados sobre todo por sus jefes. Vale mencionar la tendencia observada por Begoña Pernas y sus colaboradoras (2000) sobre las diferencias por género. De acuerdo con este estudio, “mientras en el caso de las mujeres el acoso estaba vinculado a problemas de discriminación y sexismo, en el caso de los varones se relacionaba con atención sexual no solicitada, que raramente conllevaba chantaje o presión” (citado por Bosch et al., 2009). El mismo estudio identifica que “las mujeres fueron

casi exclusivamente acosadas por varones; en el caso de los varones, algo más de dos tercios fueron acosados por mujeres y el resto por otros varones. El acoso perpetrado por personas del mismo sexo ocurrió casi exclusivamente entre varones".

Los estudios cualitativos ponen el interés en los signos para identificar los ambientes discriminatorios por género. Una pregunta relevante se refiere a las relaciones que favorecen situaciones de acoso y, en general, de violencia de género. El estudio de Charkow y Nelson (2000) concluye que las relaciones propicias para la violencia y coacción sexuales son aquellas en las que priman relaciones no saludables de dependencia y abuso, naturalizadas bajo el velo de una relación amorosa.

Puede variar, por ejemplo, si se trata de un enfoque feminista o no. Pero incluso dentro de las perspectivas feministas radicales (Lamas, 2018) se tiende a considerar que las mujeres son las víctimas y los hombres los victimarios. No obstante, otras investigaciones con matices antiesencialistas cuestionan esta posición y contemplan a ambos sexos como potenciales personas agredidas y agresoras.

En cuanto a la jerarquía, en algunas definiciones se establece que el acoso se presenta en relaciones jerárquicas y también entre compañeros. Sin embargo, se aborda el tema de la jerarquía desde la relación laboral. Los estudios también muestran una heterogeneidad en las características sociales, etarias y laborales de los acosadores, que hace casi imposible definir un perfil sociodemográfico del acosador. Los acosadores pueden ser superiores jerárquicos o colegas, pueden pertenecer a cualquier estrato social, edad y categoría ocupacional. En el ámbito universitario se reproducen estas características: el acoso sexual no se limita a actos del profesorado (jerárquicamente superiores) hacia el alumnado, sino entre profesorado y entre alumnado.

Conductas y percepción

En relación con las conductas, existen dificultades derivadas de los marcos explicativos del problema, e incluso enfoques dentro de las propias posiciones feministas. Por un lado, están los planteamientos que indican que el acoso sexual implica consecuencias negativas para las mujeres (Pérez-Guardo, 2012). Otras definiciones lo vinculan con tres aspectos: el acoso de género (actitudes basadas en estereotipos de género), la atención sexual no deseada (tocamientos, preguntas de índole sexual o pedidos repetidos de citas) y coerción o chantaje sexual (Morgan & Gruber, 2001; Kauppinen, 1997). Asimismo, varias autoras aluden a dos tipos de acoso: el chantaje sexual o acoso *quid pro quo* o de intercambio, y el acoso sexual ambiental (Bosch et al., 2012; Pérez-Guardo, 2012).

El punto central para establecer si se está frente a un caso de acoso sexual es que la situación, el comportamiento o la conducta no sean deseados ni consentidos por la otra persona. Esta condición establece una diferencia clara con una conducta grosera, ofensiva o machista que sea aceptada o naturalizada. En referencia a la percepción de la persona acosada, se entra en un espacio de índole subjetivo:

> En todas las definiciones de acoso sexual laboral se aborda el tema de qué supone dicha conducta sexual para la persona acosada y cómo la recibe o se posiciona frente a ella. Los calificativos al respecto son numerosos y diferentes: indeseada, ofensiva, irrazonable, inaceptada o no buscada. Aunque estos son calificativos para las conductas, los consideramos en un apartado diferente porque son fruto de la percepción que de ellas tiene la persona acosada. Es decir, una conducta determinada no es ofensiva intrínsecamente, lo es en la medida que genera molestia para quien la recibe. Posiblemente este sea uno de los criterios más importantes para delimitar el fenómeno. (Pérez-Guardo, 2012, p. 10)

ACOSO SEXUAL SEGÚN LA TIPOLOGÍA	
QUID PRO QUO	ENTORNO HOSTIL
• Abuso desde una posición de poder para lograr beneficios sexuales. • Chantaje sexual o acoso de intercambio (esto a cambio de eso), realizado por un superior, y que puede afectar negativamente en la vida diaria de la persona acosada. • Se trata de un abuso de autoridad, porque supone amenazas por parte de un cargo superior con consecuencias negativas (despido, no renovación del contrato, peores condiciones laborales, etc.) si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual. • Constituyen acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado en claro que no las desean por su carácter e intencionalidad sexual. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien a una mejora en las condiciones educativas o laborales, o cuando existan amenazas en el caso de no acceder a las peticiones	• El acoso sexual ambiental se genera cuando se crea un clima de estudio o de trabajo hostil, lo suficientemente grave e intenso como para alterar las condiciones educativas o laborales y crear un entorno abusivo, humillante o amenazador para el acosado (INSHT, 2001). En este tipo de acoso lo determinante es un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo (bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima de la otra persona, requerimientos para que lleven una ropa sexualmente insinuante, etc.). Esto tiene como consecuencia que la persona acosada no pueda desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado, ya que se ve sometida a un tipo de presión que termina creándole una situación intolerable. • Constituyen conductas de carácter ambiental: acciones como bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico ofensivos de contenido sexual.

Otro elemento clave se asocia con la idea de que existe una satisfacción sexual por parte de quien acosa. Se trata de un asunto poco explorado

en la literatura, pero que Hirigoyen (2000) coloca sobre el tapete. Esta idea se asocia al modo como se ha construido la sexualidad de hombres y mujeres, algo ampliamente abordado en el Ecuador (Cuvi & Martínez, 1994).

Finalmente, otra cuestión que entra en juego en este fenómeno es la frecuencia. Un solo incidente puede ser considerado como acoso sexual cuando afecta laboral o académicamente a la persona acosada. Los comportamientos verbales y simbólicos de carácter sexual ofensivos constituyen acoso sexual dependiendo de su frecuencia, contexto y alcance. Pueden incluir otros factores: si los comentarios fueron hostiles y despectivos, si el hostigador eligió específicamente a la persona acosada, si la persona acosada participó en el intercambio o el tipo de relación entre las partes.

Tras la revisión de la literatura, en esta investigación se considera que el acoso sexual se asocia con prácticas, sujetos, relaciones, lugares, efectos, frecuencia y modo. En referencia a la práctica, se trata de una acción de contenido sexual. Si bien la literatura apunta a que el acoso no se restringe a la práctica sexual, la elección del concepto "acoso sexual" se circunscribe a este ámbito para el caso ecuatoriano. En este sentido, se contemplan las prácticas verbales, no verbales y físicas.

En cuanto a los sujetos, nos referimos a quienes integran la comunidad universitaria a partir del orden jerárquico académico y laboral. Sin embargo, en la sociedad ecuatoriana la jerarquización también tiene que ver con las posiciones de los sujetos que subordinan ciertos cuerpos a partir de las interpelaciones sociales de género, etnia y clase asociadas a la diversidad sexo-genérica, a la condición generacional, a la movilidad humana y a las discapacidades (Viveros Vigoya, 2016). Se considera, de acuerdo con la literatura antes expuesta, que el efecto del acoso es causar malestar e incomodidad o generar un contexto hostil.

Práctica/ Contenido	Verbal, no verbal, física de contenido sexual.	Efecto	Malestar, incomodidad, intimidación y asedio. Ejercicio de poder. Satisfacción sexual únicamente de quien lo ejerce.
Quienes	Estudiantes, administrativos, docentes y personal de servicio pueden ejercer y recibir.	Frecuencia	Asiduidad y persistencia, (dependiendo del indicador).
Relación	Jerárquica de orden laboral, pero también con base en la subalternidad: género, etnia, condición sexual, diversidad sexo-genérica, situación de movilidad, discapacidad.	Modo	No deseado ni aceptado sin señales de consentimiento. El consentimiento entendido como ética del cuidado del otro, como responsabilidad compartida, como camino para relaciones dignas, excitantes, deseables y libres.
Lugar	Campus universitario y lugares donde prevalece la relación académica.		

Por efectos nos referimos al ejercicio de poder en las relaciones académicas y a la satisfacción sexual de quien acosa. El tema de la frecuencia debe ser analizado a la luz de cada comportamiento, pues la asiduidad y la persistencia no son en sí mismas una condición del acoso sexual. Si un chantaje ocurre en una sola ocasión, ya es considerado acoso sexual. Por ello, la clave está en el modo como el acercamiento es recibido por la persona acosada; es decir, si se trata de una acción no deseada, no recíproca y no consentida.

A partir de lo expuesto se propone una definición de acoso sexual que será utilizada en la presente investigación.

Definición de acoso sexual construida para esta investigación

Práctica verbal, escrita u oral, física o gestual, de contenido sexual, no consentida ni deseada por la persona acosada. La finalidad de este tipo de violencia de género es el ejercicio de poder o la satisfacción sexual del agresor. Genera malestar, intimidación o incomodidad. Puede llevarse a cabo en distintos espacios de la vida universitaria, lo que interfiere en el entorno laboral o académico de la persona agredida, hasta convertirlo en un espacio intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso sexual es una práctica que implica el aprovechamiento de las situaciones de superioridad basadas en las relaciones jerárquicas institucionales, pero también basadas en las desigualdades de género, por orientación sexual, por condiciones socioeconómicas y étnicas entre otras posiciones de subalternidad social.

Dimensiones del acoso sexual

El Instituto de la Mujer de Uruguay (Inmujeres, s/f) propone tres tipos de comportamientos —que pueden hacer que las personas afectadas se sientan incómodas o amenazadas, afectando su situación laboral o académica— como indicadores de acoso sexual:

- Comportamientos físicos de naturaleza sexual: contactos físicos no deseados, desde tocamientos innecesarios, "palmaditas", pellizcos, roces en el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para tener relaciones sexuales.
- Comportamientos verbales de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad

sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo o de estudio, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamientos no verbales de naturaleza sexual (simbólica): exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas y de objetos o materiales escritos, miradas o gestos impúdicos, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual.

La OIT (2013a) considera como acoso sexual a los comportamientos físicos (violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios), verbales (comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida y la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas) y no verbales (silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos).

En este mismo sentido, Ana Kornblit y Mónica Petracci (2002) señalan conductas acosadoras verbales (juegos de seducción verbal, propuesta de citas, bromas, llamadas obscenas), escritas (notas obscenas) y corporales (toqueteos, pellizcos, palmadas, besos, caricias, sexo no deseado, violación).

El *Manual de prevención del acoso sexual y por razón de sexo*, del Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de España (2015), propone acoger los criterios del Convenio 111 de la OIT (1958) para distinguir una situación de acoso sexual de otras formas de acoso en sitios de trabajo. Según este manual deben confluir tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Una conducta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de esta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona afectada.

El *Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral* emitido en la Región de Murcia, España (Instituto de la Mujer Región de Murcia, s/f), plantea la gradación de los comportamientos del acoso sexual en leves, graves y muy graves. Leves son los chistes de contenido sexual sobre la

mujer, piropos, comentarios sexuales, pedir reiteradamente citas, acercamiento excesivo, gestos y miradas insinuantes; graves son las preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales; muy graves son los abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, presión de despido, asalto sexual.

En el ámbito académico, el acoso sexual puede adoptar diversas formas, desde el chantaje severo al énfasis en los roles de género o el acoso ambiental, desde el asalto físico a la intimidación verbal. Un estudio promovido por el Ministerio de la Igualdad de España y el Instituto de la Mujer (Bosch et al., 2009) sobre el acoso sexual en las universidades españolas obtuvo como resultado los siguientes comportamientos:

- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales, haciendo o no alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona acosada.
- Petición explícita para mostrar determinadas partes del cuerpo.
- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que podría reportar negarse.
- Roces provocados con el cuerpo.
- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor.
- Tocamientos en zonas genitales.
- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito.
- Intentar besarla sin su consentimiento.
- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales o pidiendo más intimidad;
- Llamadas insistentes al domicilio particular.
- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo, etc.).

- Atribuir a la otra persona los deseos libidinosos propios.

Varios estudios han propuesto establecer una gradación de los comportamientos de acoso sexual. Gruber et al. utilizan como diferenciador el estrés que producen los comportamientos ofensivos. Bosch et al. (2009) mencionan varias escalas de gravedad, conforme a la percepción de la población consultada. En el cuadro siguiente se presentan los estudios del Instituto de la Mujer de España y de Calle, González y Núñez.

<table>
<tr><th colspan="2">Comportamientos de acoso sexual según su gravedad</th></tr>
<tr><th>Instituto de la Mujer de España</th><th>Calle, González y Núñez</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Leve
Chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos, comentarios sexuales. Pedir reiteradamente citas.
Acercamiento excesivo: hacer gestos y miradas insinuantes</td><td>Leve
Comportamientos de contenido sexual expresados verbalmente en su forma más suave, que son recibidos por la trabajadora sin su petición, siendo expresamente no deseados.</td></tr>
<tr><td>Moderado
Comportamiento de tipo no verbal incluyendo gestos provocativos, miradas insinuantes o lascivas, guiños, movimientos provocativos, besos al aire, etc.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Grave
Hacer preguntas sobre su vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.</td><td>Medio
Insinuaciones expresadas tanto en lenguaje oral como escrito y de manera directa o indirecta como cartas de contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual o erótico, invitaciones a cenas o fiestas con trasfondo o finalidades sexuales, etc.</td></tr>
<tr><td>Fuerte
Contacto físico no deseado por la trabajadora, incluyendo roces o acorralamientos</td></tr>
</table>

Muy grave Abrazos o besos no deseados. Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual.	**Muy fuerte** Pretensión directa o contactos íntimos en contra de los deseos de la trabajadora, que se padecen en el lugar de trabajo y por personas que laboran ahí y que se aprovechan de esta circunstancia mediante presiones físicas o psíquicas.

Fuente: Bosch et al., 2009.

Los resultados obtenidos en el estudio de Calle et al. (1988) indicaron que 84% de las entrevistadas habían padecido acoso leve, 55% acoso moderado, 27% acoso medio, 27% acoso fuerte y 4% acoso muy fuerte (Bosch et al., 2009).

Definiciones diferenciales

Es necesario establecer diferencias con otros tipos de violencia:

- Discriminación por género: desvalorizar, menospreciar o no tomar en cuenta las ideas, propuestas o proyectos de mujeres o de personas de diversidades sexuales en el ámbito académico o laboral de las IES.
- Acoso laboral: si las conductas no tienen naturaleza sexual se configura como acoso laboral, aunque sean ejercidas en contra de mujeres o de personas de diversidad sexual. La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo, aprobada en 2017, señala:

  Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

El acoso se considera como una actuación discriminatoria cuando está motivado por razones de sexo, identidad de género u orientación sexual.

- Violencia contra las mujeres en sus relaciones de pareja o en el ámbito familiar o público.
- Violencia o maltrato sexual en todas sus formas. Constituye un delito.
- Abuso sexual, emocional o físico por parte de la pareja o de un familiar.
- Violencia física: golpes, patadas u otras formas de violencia física. Constituye un delito.
- Violación: ser forzado a tener actividades sexuales. Constituye delito. El acoso, en cambio, no necesariamente termina en un acto sexual.
- Exhibición sexual de una persona.
- Acoso psicológico. Se refiere a mensajes verbales con contenidos afectivos no deseados.

La violencia contra la mujer es definida como toda acción u omisión ejercida por los hombres en contra de las mujeres, dentro de una relación íntima presente o pasada y en un contexto de relaciones inequitativas de poder, para que estas actúen en contra de su voluntad mediante la imposición del poder, la amenaza o el daño físico, sexual, psicológico o económico (Vara-Horna et al., 2016).

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de España).

El acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias que el acoso sexual, sin que exista necesariamente intencionalidad por parte de la persona agresora (Instituto de la Mujer de España, 2015).

Mitos sobre el acoso sexual

Según Lonsway et al. (2008), existen "actitudes y creencias que son generalmente falsas, pero que se mantienen amplia y persistentemente, y que sirven para negar y justificar el acoso sexual de los hombres hacia las mujeres". Algunas de estas creencias erróneas se resumen en frases como "las mujeres son las que provocaron la situación, solo los hombres con patologías mentales son acosadores, los hombres se ven forzados a estas situaciones por sus necesidades sexuales".

Las siguientes frases recabadas en distintas investigaciones ejemplifican algunos de los mitos sobre el acoso sexual:

"Las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual". Falso, lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.

"Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual". "Todos tenemos ese impulso, únicamente que unos restringimos más que otros, pero el instinto, para mí… lo tenemos todos".

Este es uno de los mitos más arraigados en el patriarcado: se trata de instalar el poder en la naturaleza biológica del ser humano, colocándolo como un instinto, connatural al ser *hombre* y que obedece a un imperativo de la especie biológica humana. Falso, la posesión de personas o de cosas, obedece a mandatos de la cultura y de la estructura social, el comportamiento de cada persona está atravesado por cánones socioculturales. Además, la sexualidad humana no es exclusiva de los varones; pero los patrones de masculinidad tradicional o machista magnifican su libido.

"Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras". Falso, pues los hombres cosifican a las mujeres como objeto sexual de sus fantasías.

"Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público". Falso. Es parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.

"La ley sanciona las acciones; por lo tanto, miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos". Falso. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual.

"… los problemas que se dan... son en ciertos niveles, estratos sociales;...son gentes que no tienen preparación… eso promueve esa cultura machista..." Falso. El acoso sexual y todas las formas de violencia de género se dan en todos los niveles y clases sociales.

Fuentes: OIT, 2013a; OIT, 2013b.

Efectos causados por el acoso sexual para la persona acosada, la institución y la sociedad

Efectos en el bienestar de la persona acosada:

- Consecuencias en la salud mental, psicológica y física: depresión, estrés, insomnio, baja autoestima, ansiedad, estrés postraumático, trastornos del sueño, disfunciones sexuales, trastornos alimentarios, somatización del miedo y la ansiedad.
- Permanente sentimiento de culpabilidad, negación, revictimización, desmedro de su imagen.
- Inseguridad permanente en todos los ámbitos de su vida.
- Como un mecanismo de negación de la situación en la que vive, o forzada por el acosador, la acosada se aísla de su entorno, de sus amistades, de la familia, de las actividades en la comunidad. La consecuencia de este aislamiento es reducir o cortar el vínculo con el círculo de personas que le pueden brindar soporte en una situación de violencia y constituirse en un factor protector.
- Dificultades de relacionamiento con la familia y amigos. Aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- Efectos negativos indirectos para las personas que comparten el ambiente hostil.

- Efecto en el rendimiento laboral y académico:
- Bajo rendimiento, presentismo, ausentismo, desvinculación.
- Aumento de la accidentalidad.
- Las acosadas tienen mayores dificultades para mantener con éxito un trabajo, disminuye su satisfacción laboral, se reducen sus posibilidades de capacitación y formación profesional. Esto limita seriamente el desarrollo de su potencial individual y su aporte social, y aumenta la probabilidad de desempleo, subempleo y pobreza.

Costos y consecuencias sociales:

Para las instituciones

- Como empleadores, las IES pueden verse afectadas por la disminución de la productividad y del rendimiento por varios factores: desmotivación, ausentismo, presentismo, rotación, gastos administrativos y de servicios de salud, indemnizaciones.
- La necesidad de implementar protocolos de prevención y atención puede ser considerada también como un uso de recursos económicos y humanos que podrían ser más útiles en políticas de bienestar del propio personal.
- La institución pasa a tener una imagen de ambiente laboral hostil por la violencia de género; esto deteriora las relaciones laborales y puede dificultar la vinculación de personal.

Para la sociedad

- Costos y gastos de salud, desempleo, servicios judiciales, etc.
- El hecho de que una amplia proporción de su población esté siendo afectada cotidianamente por atentados a sus derechos, a su integridad física y mental, lo que les causa dolor y sufrimiento, conlleva indudablemente consecuencias graves para el conjunto de la sociedad, expresadas en pérdidas de valiosos aportes que las mujeres y los hombres libres de violencia pueden hacer al desarrollo de sus comunidades y del país.

Fuentes: OIT, 2013a; OIT, 2013b; ONU 2006; Bosch et al., 2009; Vara-Horna et al., 2016; Logroño, 2009.

Las Naciones Unidas han reconocido que la violencia de género es un obstáculo para el logro de los objetivos de desarrollo. En efecto, para enfrentar las consecuencias del acoso como una forma de violencia contra las mujeres, los gobiernos deben incurrir en costos económicos para proveer servicios de salud, justicia, bienestar social y seguridad (ONU, 2006).

En el caso de los costos en salud, la Organización Mundial de la Salud ha declarado a la erradicación de la violencia contra las mujeres como una prioridad de la salud pública, debido a su magnitud epidemiológica.

También pueden identificarse costos económicos para las instituciones provocados por la reducción de la productividad, bajo rendimiento, ausentismo, rotación de personal y deterioro del clima laboral.

No se pueden desdeñar los costos económicos para las personas acosadas, tales como servicios de salud o servicios judiciales cuando deciden realizar las denuncias. Además, las personas acosadas ven reducidos sus ingresos y sus bienes por los impactos negativos en su desempeño profesional.



Capítulo 3
MARCO NORMATIVO

El marco normativo aplicable a la problemática del acoso sexual será dividido en dos partes: nacional e internacional. En el plano nacional se realizará un mapeo de las normas que abordan de manera específica las protecciones especiales sobre el acoso. Este marco jurídico está complementado con los instrumentos internacionales de derechos humanos, que deben ser también considerados en función de la protección de los derechos de las personas en el Ecuador.

Marco normativo nacional. El derecho a la prohibición de la violencia en el contexto de la educación bajo los estándares de la Constitución

DERECHO/ PRINCIPIO	ARTÍCULO	CONTENIDO
Deber primordial del Estado	Artículo 3, numeral 1.	Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
	Artículo 3, numeral 8.	Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.
Principios de aplicación de los derechos	Artículo 11, numeral 2.	Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

	Artículo 11, párrafo no numerado.	El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.
Derecho a la educación	Artículo 27	La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.
Derechos de libertad, derecho a la integridad personal	Artículo 66 numeral 3, literal b.	Se reconoce y garantizará a las personas: Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación

		de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.
Derecho de protección, no revictimización	Artículo 78	Las víctimas de infracciones penales gozarán de protección especial, se les garantizará su no revictimización, particularmente en la obtención y valoración de las pruebas, y se las protegerá de cualquier amenaza u otras formas de intimidación. Se adoptarán mecanismos para una reparación integral que incluirá, sin dilaciones, el conocimiento de la verdad de los hechos y la restitución, indemnización, rehabilitación, garantía de no repetición y satisfacción del derecho violado
Principios procesales de acceso a la justicia.	Artículo 169	El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.
Sistema de inclusión y equidad	Artículo 340	El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo. El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se

		guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte.
Responsabilidad del Estado en el desarrollo del derecho a la educación	Artículo 347, numeral 4.	Será responsabilidad del Estado: Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.
	Artículo 347, numeral 6.	Será responsabilidad del Estado: Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.

Fuente: Constitución de la República del Ecuador, 2008.

Este conjunto de normas constitucionales define el rol de la protección del Estado frente a las vulneraciones de derechos provocadas por las inconductas que pueden presentarse bajo la forma de acoso sexual. Esta responsabilidad del Estado se traduce en las garantías normativas de la Constitución establecidas en el artículo 85:

> La Asamblea Nacional, y todo órgano con potestad normativa, tendrán la obligación de adecuar formal y materialmente las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y en los trata-

dos internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano.

En cuanto al acoso sexual, el Estado debe generar una serie de normas que faciliten la prevención de la vulneración de derechos. A partir del encasillamiento de las conductas punibles, es decir de aquellas sujetas a sanción penal, el Código Orgánico Integral Penal 2014 (COIP), en el artículo 166, describe al acoso sexual de la siguiente manera:

> La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de una situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministro de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años (…) y agravantes en personas con discapacidad.

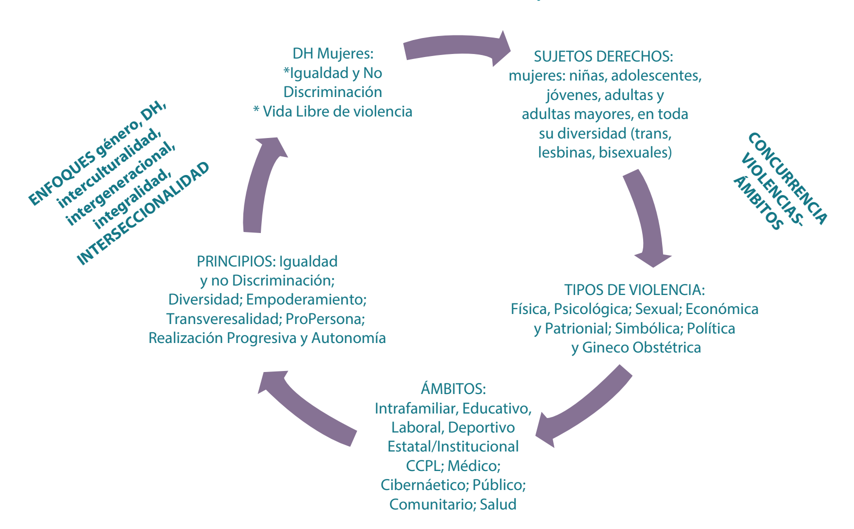
El delito de acoso sexual se sanciona con uno a tres años de prisión. Si la víctima es menor de edad o una persona con discapacidad, la privación de la libertad podría aumentar hasta cinco años.

En complemento del COIP, en el año 2018 entró en vigor la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVM). Esta ley no contiene un articulado específico sobre acoso sexual, aunque lo incluye como una de las prácticas de violencia sexual, definida en el artículo 9 como "toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación". La LOIPEVM incluye los ámbitos educativo, laboral, público o callejero como espacios donde ocurren estos hechos, y registra conductas como comentarios o insinuaciones de carácter sexual,

gestos obscenos, contacto corporal, roces corporales, captación de material audiovisual, abordaje, persecución, masturbación y exhibicionismo.

Es necesario realizar un cruce entre tipos de violencias y ámbitos en los cuales estas se producen y su concurrencia, así como entender el sistema nacional integral para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Al respecto proponemos una gráfica de esta intersección:

Figura 2
Intersección entre violencias y ámbitos



En el ámbito de los Gobiernos Autónomos Descentralizados se tomará como referencia la Ordenanza 0235 de 29 de marzo 2012, del Distrito Metropolitano de Quito, que describe al acoso, dentro de las manifestaciones de la violencia sexual, de la siguiente manera:

> Se considera maltrato sexual callejero al comportamiento sexual, verbal o físico no deseado, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana tanto privados como públicos. Se refiere al avance sexual no bienvenido, repetido y no recíproco, así como a la atención sexual no solicitada.

Toda esta normativa crea un marco de protección que abre varias posibilidades de denuncia cuando las personas viven acoso sexual en distintos espacios. En el caso del delito de acoso sexual sustentado en el COIP, las personas deben acudir a la Fiscalía a presentar la denuncia. Adicionalmente, para ejecutar las medidas de protección en el marco de la LOIPEVM, se debe acudir ante las Juntas Cantonales de Protección de Derechos.

Al concentrarse en el ámbito de la educación superior, el presente instrumento pondrá énfasis en la normativa correspondiente. La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), en su reforma de 2018, conceptualiza al acoso así:

> Art. 207.2. En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género cuando vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada en la institución de educación superior.
>
> Estos casos serán conocidos siempre por el Órgano Colegiado Superior, además de las instancias pertinentes, de acuerdo a la especialidad de la materia, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar.

El artículo 13 de la LOES (2018), referente a las funciones del Sistema de Educación Superior, señala:

a. Implementar políticas y programas institucionales con el fin de erradicar cualquier forma de violencia;
b. Crear programas de prevención orientados a identificar las diferentes formas de violencia (institucional, sexual, psicológica, física, simbólica, patrimonial-económica, emocional);
c. Capacitar a la comunidad universitaria en temas de violencia escolar, sexual, y de género;
d. Establecer mecanismos de denuncia y ulterior reparación en caso de hechos probados.

Estos mecanismos podrán ser implementados en contra de cualquier integrante de la comunidad universitaria. En los literales, a, b, c y d del mismo artículo se establecen las sanciones para estudiantes, profesoras y profesores, investigadoras e investigadores, servidoras y servidores y trabajadoras y trabajadores. Así mismo, se dispone que las instituciones del Sistema de Educación Superior y los organismos que lo rigen estarán en la obligación de aplicar sanciones para estudiantes, profesores o profesoras que cometieren las siguientes faltas: alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar la moral y las buenas costumbres; cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales; incurrir en actos u omisiones de violencia de género, sicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima.

Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellas personas que hayan incurrido en las faltas tipificadas en la ley y de acuerdo con los estatutos establecidos por la IES. La normativa interna de la institución establecerá:

> El procedimiento y los órganos competentes, así como una instancia que vele por el debido proceso y el derecho a la defensa. La sanción de separación definitiva de la institución, así como lo previsto en el literal e) precedente, son competencia privativa del Órgano Colegiado Superior. (LOES, art. 142)

En este marco, las IES deben generar procesos de prevención, sanción y reparación cuando el acoso se cometa en situaciones de interacción entre personas de la comunidad universitaria (autoridades, docentes, estudiantes, personal administrativo y de servicios). En 2018, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología e Innovación (SENESCYT) elaboró el *Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación*

y violencia basada en género y orientación sexual en las IES, aprobado por el Consejo de Educación Superior, mediante Resolución RPC-SO-20-No.301-2018 el 23 de mayo de dicho año. Este instrumento debe aplicarse de manera supletoria cuando las IES no cuenten con un protocolo propio. El procedimiento consta de cuatro etapas:

1. Primera etapa: identificación y comunicación del hecho.
2. Segunda etapa: de la denuncia.
3. Tercera etapa: actuación del Comité de Atención y Revisión de casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género.
4. Cuarta etapa: informe del Comité al rector/a.

Las IES ecuatorianas que han logrado desarrollar un protocolo contra el acoso y la violencia de género son las siguientes:

IES	Nombre del Instrumento	Año de publicación
Universidad Central del Ecuador (UCE).	Protocolo general para la prevención, atención y sanción de los casos de violencia sexual y de género.	2017
Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)	Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género en la PUCE.	2018
Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN)	Protocolo institucional de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género.	2018
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Ecuador (FLACSO Ecuador)	Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad.	2019
Universidad de las Américas (UDLA)	Protocolo de actuación para casos de acoso, discriminación, violencia de género y delitos sexuales.	2019

Fuente: Rina Pazos y Claudia Verboonen, 2020.

Por su parte, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género y la Universidad Central del Ecuador (2016) desarrollaron el documento *Lineamientos generales para la respuesta al acoso sexual y otras formas de violencia basada en género en las instituciones de educación superior del Ecuador*. Allí se considera que el acoso sexual está fundamentado "en una construcción patriarcal de las relaciones de género y la sexualidad masculina, que otorgan al agresor un poder sobre la víctima, por el cual considera tener la prerrogativa de seducir y forzar una respuesta sexual" (ver p. 7). El acoso implica una relación jerárquica que se "considerará especialmente grave cuando median relaciones de docente a estudiante, de autoridad o dependencia" (ver p. 7).

En torno al acoso, la mirada debe trascender la lectura legalista y literal y, al contrario, debe potenciar los enfoques previstos en la LOIPEVM y en la normativa internacional de derechos humanos, así como la obligación estatal para intervenir oportunamente en los casos de conculcación de derechos. La figura 3 grafica las correspondencias del sistema en el territorio.

En aplicación de estos instrumentos, lineamientos y marcos normativos se tomará como referencia el caso de la UCE, institución que en diciembre de 2017 aprobó el *Protocolo General para la Prevención, Atención y Sanción de los casos de Violencia Sexual y de Género*, que utiliza el procedimiento establecido en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1995).

En este protocolo se parte de los siguientes principios generales:

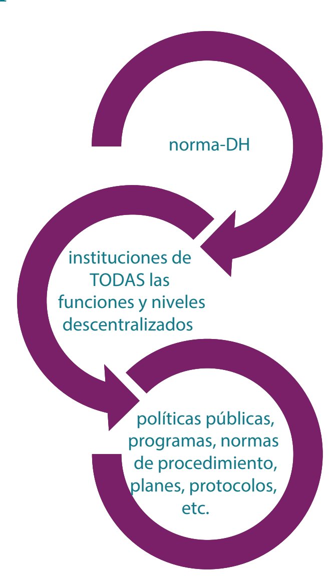
- Igualdad y no discriminación.
- Principio de corresponsabilidad.

Dispone también principios específicos:

- Centralidad de la víctima.
- Igualdad.
- Celeridad.
- Efectividad.

- No revictimización.
- Confidencialidad y respeto.
- Autoridad.
- No mediación ni métodos alternativos de resolución de conflictos.

Figura 3
Correspondencias del sistema en el territorio



Se reconocen como ámbitos en los cuales puedan darse casos de violencia de género a todos los que instituyen interrelaciones en la comunidad universitaria, al igual que a todos sus actores. Adicionalmente, este protocolo identifica competencias particulares de diversas instancias universitarias:

- Dirección de Bienestar Universitario: brinda asistencia emergente a las víctimas de violencia de sexual y de género, además de receptar y tramitar las denuncias.
- Rectorado: dispone el inicio del proceso disciplinario y/o penal si es pertinente.

- Comisión Especial de Asuntos Disciplinarios: investiga e informa sobre los aspectos disciplinarios.
- Honorable Consejo Universitario: emite resoluciones debidamente motivadas, basadas en los informes de la Comisión de Asuntos Disciplinarios, en donde determina las sanciones respecto de las denuncias en caso de que sea pertinente.
- Defensoría Universitaria: se encarga de vigilar y dar seguimiento de los casos y las denuncias hasta su culminación y reparación.
- Comité de Ética: difundir el Código de Ética de la UCE para promover valores necesarios para la construcción de una cultura de paz, convivencia armónica y respeto de los derechos humanos. Además, debe crear campañas de sensibilización y prevención de las violencias basadas en género.
- Instituto de Investigación en Igualdad, Género y Derechos (INIGED): se encarga de levantar y analizar datos; construye indicadores, estudios e investigaciones sobre violencias basadas en género. Adicionalmente, contribuye con las campañas de capacitación, sensibilización y gestión del conocimiento.
- Dirección de Comunicación y Cultura de la Universidad: comunica, informa, difunde, diseña e implementa campañas de promoción de derechos y buen trato.
- Dirección de Desarrollo Académico, Dirección General Académica y Dirección de Desarrollo de Talento Humano: tienen competencia para capacitar a docentes, estudiantes, servidores administrativos y trabajadores respecto del conocimiento de las violencias basadas en género, acoso sexual, discriminación y exclusión.

El desarrollo de la normativa nacional ha permitido que las IES abran la discusión respecto de la protección de su comunidad universitaria frente al acoso sexual. Sin embargo, sigue en pie el reto de mejorar los procedimientos para construir espacios educativos libres de violencia.

Marco normativo internacional. Los instrumentos internacionales, un marco de protección de derechos contra el acoso sexual

En perspectiva de integralidad de los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos, se consideran tanto los convenios constitutivos que obligan a los Estados parte del Sistema Universal e Interamericano de Derechos Humanos, como las recomendaciones generales y de país que atienden a la protección de los sujetos de derechos. El Ecuador es parte de los dos sistemas de protección de derechos. En este orden de ideas, la Constitución señala de manera categórica que el catálogo de derecho que garantiza el Estado ecuatoriano no se limita al desarrollo de la normativa interna, sino que los instrumentos y tratados internacionales de derechos humanos son de directa e inmediata aplicación.

A renglón seguido presentamos un cuadro que detalla la vinculación de los tratados e instrumentos internacionales de Derechos Humanos bajo los mandatos de la Constitución de la República del Ecuador.

Derecho/principio del derecho internacional	Artículo de la constitución	Contenido
Principio de aplicación de los derechos	Art.11, numeral 3.	Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

		Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.
	Art.11, numeral 7.	El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.
Aplicación del principio pro persona y tratados internacionales de derechos humanos.	Artículo 417.	Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de clausula abierta establecidos en la Constitución.
Principio de supremacía constitucional.	Artículo 424.	La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario, carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado, que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán

		sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.
Aplicación directa de los instrumentos internacionales de los derechos humanos.	Artículo 426.	Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente. Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa ni para negar el reconocimiento de tales derechos.

Fuente: Constitución de la República del Ecuador, 2008.

El Ecuador ha ratificado los principales tratados internacionales de protección de derechos:

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (año de ratificación, 1969).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (año de ratificación, 1969).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (año de ratificación, 2002).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (año de ratificación, 1977).

- Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (año de ratificación, 1993).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belem do Pará" (año de ratificación, 1995).

Estos tratados internacionales reconocen una amplia gama de derechos que se complementarán con la legislación ecuatoriana. El tema del acoso sexual no se encuentra de manera expresa en los tratados internacionales de derechos humanos. Sin embargo, reconocen derechos como la integridad personal, igualdad y no discriminación, la vida libre de violencia, el libre desarrollo de la personalidad, la educación, el trabajo, entre otros. Bajo el principio de interdependencia de los derechos, estos pueden adecuarse para garantizar la protección en los casos de acoso sexual.

A pesar de este vacío, el mecanismo de seguimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en ingles), denominado Comité de la CEDAW, ha desarrollado principios para la protección de las mujeres en contra de esta problemática, mediante los siguientes instrumentos:

- Recomendación General 19: La violencia contra la mujer; 29 de enero de 1992.
- Recomendación general 28, relativa al Artículo 2 de la CEDAW; diciembre de 2010.
- Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados del Ecuador; marzo de 2015, abril 2017.
- Recomendación general 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, mediante la cual se actualiza la Recomendación General 19; julio de 2017.

Estos convenios internacionales se ordenan desde los principios de aplicación de los derechos humanos, son de aplicación inmediata y obligatoria

por parte de los Estados parte y suponen, por lo tanto, una implementación en las instituciones, normas y políticas públicas que el Estado ecuatoriano disponga para la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres. Lo dicho se sustenta en el artículo 85 de la Constitución que, a propósito de las garantías de política pública, dispone que estas deben incorporar los estándares de los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Ahora bien, al no existir un convenio internacional vinculante específico en materia de acoso sexual, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas lo entienden como una forma de discriminación por razón de género. La OIT condena el acoso sexual en virtud del Convenio 111 (1958) sobre discriminación en el empleo y la ocupación. Aquí se reseñan algunas definiciones de acoso sexual en la normativa internacional:

- Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo (OIT, 2007).
- Comportamientos de tono sexual tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o inclusive en el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil (CEDAW, art. 11[2]).

Vale mencionar que en algunas legislaciones se sanciona el acoso sexual como delito penal o como forma de violencia contra la mujer. La ley

2 Este instrumento alude a estos comportamientos como hostigamiento sexual en el lugar de trabajo (artículo 11, CEDAW).

7476 de Costa Rica prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (OIT, 2013a).

Según la legislación española:

> El acoso sexual es cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, España)

Según la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos, el hostigamiento sexual (*sexual harrasment*) es una forma de discriminación por razón de sexo que viola los derechos civiles. Según esta agencia, los avances sexuales mal recibidos, los pedidos de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen hostigamiento sexual cuando explícita o implícitamente afectan al empleo de un individuo, interfieren de manera irrazonable en su rendimiento laboral o crean un ambiente de intimidación hostil u ofensivo. Es interesante destacar que se considera también como víctima a alguien diferente de la persona hostigada que puede ser afectado por la conducta ofensiva (EEOC, 2017).

Por su parte, dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), la Convención Belem do Pará (1994), en su artículo 1 relativo a la Definición y Ámbito de Aplicación, señala lo siguiente:

> Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Esta definición se complementa con lo estipulado en el artículo 2 de la misma norma, que señala las conductas consideradas como violencia contra la mujer:

> (…) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y **acoso sexual en el**

> **lugar de trabajo, así como en instituciones educativas**, establecimientos de salud o cualquier otro lugar(...) (el énfasis es nuestro).

En este contexto, el SIDH toma en consideración al acoso sexual como un mecanismo de violencia contra las mujeres. Esta posición se complementa con el desarrollo jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) que, a través de sus sentencias, ha caracterizado y descrito estándares sobre la protección de los derechos de las mujeres, en particular su derecho a la integridad personal desde el ámbito sexual. A continuación, se presenta la lista de algunas sentencias relevantes.

Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre casos de violencia contra las mujeres

- Caso del Penal Miguel Castro Castro vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia: 25 de noviembre de 2006.
- Caso Fernández Ortega y otros vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia: 30 de agosto de 2010.
- Caso Gelman vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones. Sentencia: 24 de febrero de 2011.
- Caso Masacres de Río Negro vs. Guatemala. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia: 4 de septiembre de 2012.
- Caso Masacres de El Mozote y lugares aledaños vs. El Salvador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia: 25 de octubre de 2012.
- Caso Veliz Franco y otros vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia: 19 de mayo de 2014.
- Caso Espinoza Gonzales vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia: 20 de noviembre de 2014.
- Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia: 2018.
- Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia: 24 de junio de 2020.

Fuente: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/

El abordaje del respeto y protección a la integridad personal y sexual de las personas en Ecuador sobrepasa los estándares nacionales de garantías. Los instrumentos internacionales de derechos humanos generan esta vinculación necesaria y obligatoria para que la defensa de los derechos sea integral.

El derecho a la integridad personal frente al acoso

Al desarrollar normativamente el derecho a la integridad personal, los instrumentos internacionales de derechos humanos como la Declaración Universal sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, se centran en la protección de las personas contra la tortura y tratos crueles e inhumanos. Sin embargo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) amplía el carácter de este derecho: en el primer párrafo del artículo 5 establece que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Por su parte, la Constitución del Ecuador integra la lógica internacional sobre el derecho a la integridad personal y amplía su contenido, como consta en el artículo 66. En el numeral 3 de este artículo se encuentra el derecho a la integridad personal, lo cual incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual. En el mismo numeral se insiste en una vida libre de violencias en los espacios públicos y privados, con especial atención en las mujeres, niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y todas las personas que viven en alguna situación de desventaja o vulnerabilidad.

Lo señalado muestra que la normativa internacional enmarca el derecho a la integridad personal desde la prohibición rotunda de la tortura y los tratos crueles, inhumanos y degradantes. Por su parte, la CADH y la Constitución amplían el contenido del derecho a espacios más directos de la convivencia interpersonal.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), a su vez, reconoce que la vulneración del derecho a la integridad se da con distintas connotaciones e intensidades. Así, la violación del derecho a la integridad física y psíquica abarca desde la tortura hasta otro tipo de vejámenes, "cuyas secuelas físicas y psíquicas varían de intensidad según factores endógenos y exógenos de la persona (duración de los tratos, edad, sexo, salud, contexto, vulnerabilidad, entre otros), que deberán ser analizados en cada situación concreta" (Corte IDH, 2018). Además de lo señalado, esta Corte ha sostenido que la mera amenaza de que ocurra una conducta prohibida contra al derecho a la integridad personal, "cuando sea suficientemente real e inminente, puede en sí misma estar en conflicto con el derecho" (Corte IDH, 2012). En este sentido, debe tomarse en cuenta no solo el sufrimiento físico; también la angustia psíquica y moral son formas de vulnerar la integridad personal (Corte IDH, 2006).

Por otro lado, está claro que la integridad personal se refiere a la prohibición de afectaciones ilegítimas (Nash, 2014) que transgredan la voluntad de la persona sobre su cuerpo, su mente, su sexualidad y su moral. Alejandro Valencia describe algunas formas de invasión a este derecho por fuera de la tortura y los tratos crueles. Podrían ser las siguientes: intimidación o amenazas creíbles a la vida, a la vida propia o a la de una tercera persona, violación sexual, otros actos de violencia sexual, castigos corporales, diversas formas de discriminación, experimentos médicos injustificados, entre otras (Valencia, 2004).

Todas estas formas de transgresión a la integridad personal tienen su repercusión en la vulneración de otros derechos conexos, que dependerá de las condiciones y contextos de cada caso. Esta relación tiene su sustento en el principio de interdependencia de los derechos (Constitución, art.11 num.6). Respecto de esta situación, la Corte Constitucional colombiana (1998) ha señalado lo siguiente:

> El alcance del derecho a la integridad personal adquiere una mayor relevancia cuando se observa, para su ejercicio, la estrecha e inherente relación con otros derechos de rango superior, como ocurre con el derecho a la vida, y el derecho a la salud, en la medida en que pueden verse lesionados una vez ocurrida la amenaza o vulneración del mismo. De manera que, aunque unos y otros representan bienes jurídicos distintos, sus contenidos se relacionan necesariamente durante la existencia del ser humano, haciendo que la efectividad de los mismos asegure un desarrollo vital de las personas bajo condiciones de respeto a la dignidad humana.

Además de lo señalado, “la integridad personal desde el ámbito moral se conecta con los derechos a la intimidad, honra y reputación” (Nash, 2014). Es así como las afectaciones a un derecho necesariamente causarán vulneraciones directas o indirectas a otros. La complejidad de las vulneraciones a los derechos humanos dependerá de la situación del hecho traumático y de la preexistencia de traumas anteriores (Beristain, 2010), entre otras circunstancias que configurarán las repercusiones en la vida de cada persona al momento de enfrentarse con esta situación.

El derecho a la integridad personal permite pensar que su vulneración no se restringe a la tortura, sino que implica el cuidado y la voluntad en todo el cuerpo. Una de las formas que puede violentar este derecho es el acoso sexual.

El Comité de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres establece, dentro de la Recomendación General 19 (ONU, 1992), la definición de acoso sexual siguiente:

> Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

En el caso específico del acoso sexual, la integridad personal desde el plano físico, moral y sexual se ve comprometida. A pesar de esta situación, el acoso sexual no tiene un tratamiento particular desde el derecho internacional en relación con los derechos humanos de manera expresa . Sin embargo, ha sido abordado de manera más específica desde el análisis de la violencia contra las mujeres y la discriminación basada en género.

Lo señalado se enfatizó y desarrolló en el Sistema Interamericano de Derechos Humaos con la sentencia de la Corte IDH en el caso de *Paola Guzmán y otras vs. Ecuador,* de junio de 2020. Esta sentencia constituye un precedente trascendental en el análisis de los derechos humanos desde la jurisprudencia internacional. Es así que esta jurisprudencia desarrolla los siguientes estándares jurídicos:

Concepto	Estándares de la sentencia
Violencia sexual en espacios educativos	118. Una educación que se imparta vulnerando derechos humanos no permite cumplir los cometidos señalados, resulta contraria a los mismos y, por ende, violatoria del derecho a la educación. Los Estados deben adoptar acciones adecuadas para prevenir violaciones a los derechos humanos en el curso del proceso educativo de niñas y niños. Es preciso que los Estados tengan en consideración la gravedad y las especificidades que presentan la violencia de género, la violencia sexual y la violencia contra la mujer, todas las cuales son una forma de discriminación. 120. Los deberes de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y de adoptar medidas de protección respecto de niñas y niños, así como el derecho a la educación, conllevan la obligación de proteger a las niñas y adolescentes contra la violencia sexual en el ámbito escolar. En ese sentido, debe tenerse en cuenta que las personas adolescentes, y las niñas en particular, suelen tener más probabilidades de sufrir actos de violencia, coacción y discriminación. Deben existir, también, mecanismos simples, accesibles y seguros para que los hechos puedan ser denunciados, investigados y sancionados.

Violencia sexual	124. De conformidad con la Convención de Belém do Pará y la Convención sobre los Derechos del Niño, corresponde entender como violencia sexual contra la mujer o la niña no solo actos de naturaleza sexual que se ejerzan por medio de la violencia física, sino también otros que resulten igualmente lesivos de los derechos de la mujer o la niña o le causen daño o sufrimiento. Sin perjuicio de lo anterior, la violencia sexual contra la mujer puede presentar diversos grados, de acuerdo a las circunstancias del caso y diversos factores, entre los que pueden encontrarse las características de los actos cometidos, su reiteración o continuidad y la vinculación personal preexistente entre la mujer y su agresor, o la subordinación de ella a éste a partir de una relación de poder. También pueden resultar relevantes, de acuerdo al caso, condiciones personales de la víctima, como ser una niña.
Educación sexual como prevención a la violencia sexual	139. El perito Muñoz Villalobos ha resaltado la importancia de la educación sexual como un derecho humano en sí mismo y un medio imprescindible para fortalecer la educación en general. Agregó que la Organización de las Naciones Unidas ha reconocido el derecho humano a la educación sexual integral y ha considerado que debe ser un componente obligatorio de la escolarización. El derecho a la educación sexual y reproductiva "entraña un derecho a una educación sobre la sexualidad y la reproducción integral, no discriminatoria, basada en pruebas, científicamente rigurosa y adecuada en función de la edad". Dicha educación debe ser apta para posibilitar a las niñas y los niños un adecuado entendimiento de las implicancias de las relaciones sexuales y afectivas, particularmente en relación con el consentimiento para tales vínculos y el ejercicio de las libertades respecto a sus derechos sexuales y reproductivos.
Agravamiento del trauma de la violencia sexual	141. La Corte ha señalado que el impacto de la violencia sexual en las niñas, niños y adolescentes víctimas, puede "verse severamente agravado, por lo que podrían sufrir un trauma emocional diferenciado de los adultos, y un impacto sumamente profundo, en particular cuando el agresor mantiene un vínculo de confianza y autoridad con la víctima"

Fuente: *Caso Paola Guzmán y otras vs. Ecuador.* Fondo, reparaciones y costas, Serie C No. 405 (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 24 de junio de 2020).

En este contexto, la sentencia de Paola Guzmán se convierte en un hito dentro de la jurisprudencia internacional sobre derechos humanos, porque ubica al acoso y hostigamiento sexuales en los espacios educativos como vulneraciones a los derechos humanos. La violencia sexual dentro de los espacios educativos vulnera el derecho a la integridad personal y a la educación.

En 2019 la OIT elaboró el Convenio190 sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral, el mismo que entrará en vigor el 25 de junio 2021. Hasta el momento, aún no lo han ratificado el número de Estados necesarios para su entrada en efecto (OIT, 2019).

Capítulo 4
ESTADO DE LA CUESTIÓN



El acoso sexual en el ámbito universitario, un problema mundial

En esta sección hacemos un acercamiento a la situación del acoso sexual en los ámbitos universitarios, a través de lo que nos dicen algunos de los principales estudios que se han realizado en distintos contextos y en el Ecuador.

El estudio de Bosch et al. (2009) hace una recopilación de diversos hallazgos:

1. Según Paludi et al. (2006), el problema del acoso sexual en los ámbitos universitarios fue señalado como un problema oculto en un estudio realizado en 1978 (*Project on the Status and Education Women*).
2. Otros estudios (Dziech & Hawkins, 1998; Paludi et al., 2006) han estimado que, aproximadamente, un tercio de las estudiantes eran acosadas sexualmente por sus profesores.
3. Varios estudios (Kelley & Parsons, 2000; Kalof et al., 2001, entre otros) establecen que las tasas de acoso sexual en el ámbito universitario se sitúan entre 20% y 40%, con una relación de dos a uno entre mujeres acosadas y hombres acosados.
4. El estudio de Linda Kalof et al. (2001) halló que el 40% de estudiantes universitarias habían sido acosadas sexualmente por lo menos una vez por un profesor, y el 28,7% por sus compañeros varones.
5. En cuanto a diferencias por actividad o función laboral en el ámbito universitario, Michelle L. Kelley y Beth Parsons (2000) observaron que entre el 22% y el 30% de profesoras, el 43% del personal de administración y el 19% de las alumnas de una universidad de Estados Unidos informaban haber sido acosadas sexualmente por un empleado o estudiante en la universidad. El 99% de acosadores fueron varones. El tipo de acoso variaba en función del estatus. Las alumnas tenían más probabilidad de experimentar peticiones sexuales no deseadas, mientras que las personas que trabajaban en la universidad sufrían con mayor probabilidad acoso de género y chantaje sexual.
6. Diversos estudios señalan que entre 6% y 50% del profesorado ha sufrido acoso sexual a lo largo de su carrera, porcentaje que sube a 40-50% entre las mujeres (Seals, 1997).
7. Un estudio realizado en 1992 señala que, de las violaciones ocurridas en los campus universitarios en los Estados Unidos, el 54% suceden en las citas; incluso, el 35% de los chicos universitarios afirman que cometerían una violación si pudiesen (Fonow et al., 1992).

8. El estudio de Mankkinen (1999) mostró que, en la Universidad de Helsinki, en los dos años previos a la realización de su estudio, aproximadamente el 7% del staff de la universidad y el 3% del alumnado habían padecido acoso sexual, mayoritariamente las mujeres.

Aguilar et al. (2009) destacan otros resultados:

1. Un estudio aplicado a 140 universitarias de Estados Unidos pertenecientes a una hermandad femenina concluyó que el 51% habían sufrido al menos un acto de agresión sexual desde que tenían 14 años; de estas mujeres, el 83% había sufrido al menos una de esas situaciones mientras estaba en la universidad. Un 95% de las mujeres que habían sufrido esta situación conocían a su agresor, que era su novio, amigo o conocido. En un 38% de los casos lo habían conocido el mismo día o durante la noche de la agresión. En un 41% de los casos la violación o intento de agresión tuvo lugar en las casas de hermandades (Copenhaver & Grauerholz, 1991).
2. Gross et al. (2006) destacan que, desde la matriculación en la universidad en Estados Unidos, el 27% de las 903 mujeres universitarias que participaron en la muestra habían sufrido algún tipo de abuso o situación no deseada, desde besos y caricias hasta relaciones sexuales no consentidas.
3. Un estudio centrado en las universidades catalanas mostró que un 58% de las 368 chicas universitarias que respondieron a la encuesta afirmaban haber sufrido o conocer alguna de las situaciones de violencia de género en la universidad (Valls et al., 2008).
4. En España, entre 2006 y 2008 se realizó la primera investigación sobre violencia de género en las universidades españolas, con ámbito nacional. Estuvo auspiciada por el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Los resultaron mostraron que la violencia de género es un problema relevante entre las universitarias (Valls et al., 2008).

En la Universidad de Baleares, el estudio denominado *El acoso sexual en el ámbito universitario: estudio comparativo de la percepción diferencial entre alumnos y alumnas*, aplicado a una muestra de 1521 estudiantes, evidenció que los hombres tienden a considerar como comportamientos groseros lo que las mujeres consideran delito (Blahopoulou et al., 2012).

En la ciudad de México, un estudio sobre la percepción del hostigamiento y el acoso sexual en mujeres estudiantes en dos universidades de educación superior (Hernández et al., 2015) evidenció que las manifestaciones de hostigamiento y acoso sexual consideradas como graves por la gran mayoría de encuestadas son:

- Caricias no deseadas por parte de un profesor.
- Invitaciones a salir por parte de un profesor.
- Preguntas frecuentes sobre la vida sexual.

Las expresiones de hostigamiento y acoso sexual que generan más incomodidad son:

- Comentarios obscenos que faltan al respeto hacia las mujeres.
- Chistes con contenido sexual sobre mujeres.

El estudio sobre violencia de género en la Universidad de Antioquia, Colombia, entre 2002 y 2003 incluyó en el sondeo a estudiantes, docentes y no docentes, algunos indicadores de acoso sexual. De manera directa el 8% de docentes, 10% de estudiantes y 4% de empleados/as manifestó haber sufrido acoso sexual en la universidad; comportamientos verbales como "burlas y piropos obscenos" fueron percibidos por entre 4 y 10% de la población; los gestos obscenos suben a un 20% de frecuencia en la población de estudiantes. El chantaje y el abuso de poder fueron percibidos por entre 2 a 6% de la población sondeada (Fernández et al., 2013).

Varios estudios centrados en el ambiente interno de las universidades lo muestran como un ambiente hostil para las mujeres. Así, un trabajo realizado en Canadá (Osborne, 1995) concluye que las universidades

son un contexto mucho más desfavorable para las mujeres que para los hombres, porque el contexto universitario devalúa y margina a la mujer. El acoso sexual y la misoginia pueden manifestarse en los currículos académicos o en las discusiones y debates en las aulas universitarias. Son mecanismos de subordinación y opresión en contra de las mujeres. Hay que considerar que, en general, la institución universitaria no apoya a las víctimas; por el contrario, las empuja a situaciones adversas. Esta falta de apoyo, e inclusive de penalización, desincentiva las denuncias.

En distintas investigaciones se ha identificado las consecuencias negativas que el acoso sexual tiene para las estudiantes. El estudio realizado en una universidad del Perú se centra en el análisis de la influencia del acoso sexual en el rendimiento académico de la población estudiantil. (Castañeda et al., 2016). Los resultados mostraron que un 13% de estudiantes, en su mayoría mujeres, fueron o son víctimas de acoso sexual, con graves consecuencias en el desempeño académico, como desinterés por el curso, deseo de cambiarse de facultad o de universidad, temor a cumplir las tareas académicas, y bajas calificaciones. También se identificaron indicadores de salud mental como dificultad para concentrarse, baja autoestima, "bloquearse" al ver al acosador, sentimientos de odio, entre otros.

En el Ecuador se cuenta con algunas referencias sobre acoso sexual en las universidades:

- El estudio realizado en la Universidad Central del Ecuador (Logroño, 2009) identificó preocupantes evidencias de la presencia de acoso sexual en ese centro educativo. Así, los resultados señalan que en todas las facultades existe acoso sexual o sexismo. Además, estos hechos son ampliamente conocidas por los y las estudiantes, y en muchos casos son conocidos por la dirigencia estudiantil y, por su intermedio, por las autoridades universitarias. Según el estudio, 67% de personas encuestadas manifestó que "hay expresiones morbosas de los docentes hacia las estudiantes".

En relación con favores sexuales, 63% de las personas encuestadas señala que los docentes "exigen favores sexuales a cambio de notas" siempre o a veces. Los testimonios dan multiplicidad de ejemplos de estos comportamientos de chantaje sexual.

- En la Escuela Politécnica del Chimborazo (ESPOCH), el estudio de *Prevalencia del Acoso Sexual en los Estudiantes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Propuesta de Intervención. Riobamba. Febrero-Julio 2012* (Ormaza, 2013) midió la prevalencia del acoso sexual mediante una encuesta aplicada a 374 estudiantes de todas las facultades. El resultado arrojó una prevalencia de 59,1% de estudiantes que han sido víctimas de bromas de índole sexual y han recibido comentarios sugerentes sobre su forma de vestir; 45,5% han recibido comentarios sugerentes sobre su cuerpo; 15,2%, invitaciones comprometedoras; 7,2%, peticiones sexuales directas; 4,5% informó que les han ofrecido ayuda, recompensas, compensaciones (puntos, cosas materiales, exoneración de examen, revisión de nota) a cambio de favores sexuales; 2,4% han recibido solicitud de favores sexuales con amenaza implícita; 2,1% señaló que, ejerciendo poder, les han obligado a hacer algo de índole sexual, mayoritariamente los docentes.

Otras formas de acoso detectadas en la ESPOCH fueron: señales de índole sexual (11%), sentir que las veían con morbosidad (43,6%). Una de las principales quejas de las estudiantes es estar expuestas a los comentarios morbosos de compañeros, docentes, administrativos e incluso personal de servicio. Contactos físicos como tocamientos tienen una prevalencia de 7,2%. El estudio identificó 15 casos (4%) de contacto sexual forzado, que incluye caricias. Dos casos, ambos hombres (1,1% de la muestra de hombres), sufrieron violación.

A la pregunta directa de si han sufrido acoso sexual, el 9,6% de mujeres respondió afirmativamente, frente al 4,3% de hombres. Una gran parte de los comportamientos o conductas que se catalogarían como acoso no son reconocidos por los estudiantes, o han sido "normalizados" en su

cotidianeidad. El acoso está asociado con conductas reiteradas (23 de 26 estudiantes que declararon haber sido víctimas de acoso indicaron que han sido víctimas dos o más veces). El 50% de hechos de acoso han sido cometidos por docentes, el 34,6% por otros estudiantes y el 15,4% por empleados y obreros. También se detectó un 1% de casos de falsa acusación como mecanismo de manipulación al docente.

- En 2017, en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador se aplicó una Encuesta sobre derechos humanos, diversidades y género a estudiantes, que evidenció que una proporción relativamente alta de la comunidad universitaria ha sido víctima de violencia sexual, en particular las mujeres en todos los estamentos: 39% de mujeres administrativas; 25% de mujeres docentes escalafonadas y 33% de mujeres docentes por contrato; y 13% de estudiantes mujeres señalaron haber sufrido situaciones de violencia sexual. Las situaciones más comunes son las relacionadas con la violencia verbal (comentarios, burlas bromas respecto al aspecto físico o sobre su vida sexual o amorosa; "piropos"), con entre el 16% y el 29% de personal administrativo y docente. Los roces y contacto físico no deseado son de casi el 10% en personal administrativo; la presión o amenazas para aceptar invitaciones o encuentros no deseados fue identificado por el 3% de personal administrativo, mientras en personal docente se reportaron un 3% de "medidas de castigo en el trabajo por no aceptar proposiciones sexuales". En estudiantes las situaciones más frecuentes (6,8%) también corresponde a formas de acoso verbal. En cuanto a la respuesta institucional, los resultados arrojaron que 50% de personal administrativo, 33% de docentes y 37% de los estudiantes afirmaron que "no pasó nada", mostrando la baja capacidad de respuesta por parte de la institución y la comunidad. (Salgado, 2017).
- En 2018 en la Universidad Politécnica Salesiana se llevó a cabo un estudio exploratorio sobre la percepción del acoso sexual universitario en estudiantes (Álvarez, 2018); se identificó que persiste

la presencia de personas que no identifican ciertas prácticas como acoso sexual. Cuatro de cada 10 estudiantes consideran que intentar besar, comentarios obscenos; y acercamientos excesivos no son acoso sexual; 3 de cada 10 no consideran que el chantaje (sexo por notas o el prejuicio académico por negarse a tener acercamientos sexuales) ni los piropos indeseados son acoso sexual; y 1 de cada diez no considera acoso sexual al envío de cartas y notas con contenido sexual.

Instrumentos de medición del acoso sexual: revisión comentada

En esta sección presentamos una recopilación de algunos de los instrumentos utilizados para evaluar el estado de situación del acoso sexual.

Nombre	Alcance	Observaciones
Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)	Cuestionario de autoinforme respecto de comportamientos de hostigamiento sexual en ambientes de trabajo. Comprende 32 ítems: identificación de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, consecuencias para el trabajador y procedimientos organizacionales para su prevención.	Preciado y Franco, 2013.
Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance Scale (ISHMA)	Evaluar comparativamente la aceptación de hombres y mujeres sobre los mitos respecto del acoso sexual en 4 niveles: exageración/invención, otros motivos, heterosexualidad natural, responsabilidad de las mujeres.	Bosch et al., 2009. Hallazgos: las mujeres y las personas con entrenamiento previo rechazan más los mitos sobre el acoso sexual que los hombres y las personas no entrenadas.

Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)	Evaluar la incidencia y prevalencia del acoso sexual (una de las escalas más utilizadas en las investigaciones).	Fitzgerald et al., 1995. Fendrich et al., 2002.
Likelihood to Sexually Harass Scale (LSH)	La escala más confiable (consistencia interna de alrededor de 90%) y más ampliamente utilizada para medir proclividad hacia el acoso sexual en hombres. Comprende 10 escenarios hipotéticos y una serie de medidas auto-reportadas que demandan de los encuestados indicar su disposición a un comportamiento sexualmente acosador si tuvieran seguridad de que su comportamiento no tendría repercusiones.	Pina y Gannon, 2012. Pryor, 1987
Escala de acoso sexual e interacción social de contenido sexual en el ámbito universitario (EASI-U)	Encuesta realizada en 2011 sobre experiencias conductuales. En la Universidad de Baleares, España, se validó el cuestionario de Bosch y Ferrer. Comprende 38 ítems que describen diferentes comportamientos de interacción social de contenido sexual y de acoso sexual, organizados en 4 factores: chantaje sexual, acoso sexual de componente verbal, acoso sexual de contenido físico, interacción social de contenido sexual en el ámbito académico. Las personas encuestadas respondían si les ha sucedido en el ámbito universitario, en una escala de 4 puntos: nunca, alguna vez, bastantes veces, muchas veces. Encuesta anónima. No se cruzó con características individuales sino con sexo y colectivo de pertenencia.	Navarro Guzmán et al.,2016. Bosch et al., 2009.

	En 2009 se estudió la percepción de población universitaria solicitando a los encuestadores/as que clasifiquen los comportamientos como acoso sexual, otros delitos, comportamiento grosero y comportamiento normal entre adultos.	
Encuesta sobre acoso sexual.	Módulo de acoso sexual incluido en la *Encuesta sobre violencia de género contra las mujeres*, 2014. Contiene 11 preguntas sobre la frecuencia en los últimos 12 meses.	Unión Europea, 2014. Encuesta sobre violencia de género aplicada a una muestra de 42.000 mujeres en 28 estados de la UE. Encuesta mediante entrevista directa llenada en papel o en computador portátil.

Si bien no mide acoso sexual, vale la pena mencionar el *Cuestionario confidencial sobre vida académica y actitudes hacia las relaciones de pareja en universidades peruanas* (Vara-Horna et al., 2016), construido para estimar la prevalencia de violencia contra la mujer en relaciones de pareja en población universitaria. Además, contiene indicadores de ausentismo y presentismo para relacionarlos con las formas de violencia física, psicológica, económica y sexual.

Elaborar el estado de situación del acoso sexual en el ámbito de la educación superior se dificulta por la insuficiente documentación. Uno de los mayores obstáculos para levantar información confiable es la heterogeneidad de abordajes y marcos interpretativos del tema. Existe un amplio espectro de conductas que son interpretadas como acoso sexual. Esto provoca diferencias notables en las mediciones de prevalencia e incidencia.

Es necesario considerar, además, las diferencias metodológicas y contextuales a la hora de interpretar los indicadores. Muchos estudios se basan en muestras no probabilísticas que pueden sobreestimar las tasas de acoso, puesto que tienden a sobrerrepresentar a la población afectada o a los grupos más sensibilizados con el tema. El tipo de preguntas también incide en las tasas de acoso difundidas. Las preguntas directas sobre acoso producen índices menores que si se indaga respecto de conductas, situaciones o comportamientos con connotaciones sexuales. El contexto organizacional donde se realiza la investigación también influye: las situaciones de acoso sexual son mencionadas de manera más marcada en las organizaciones con estructuras más jerarquizadas.

Además de las encuestas, otra fuente de información corresponde a las denuncias de casos que han sido tipificados como delitos. Estos datos, sin embargo, no permiten tener un panorama completo de la situación debido a la baja tasa de casos que son denunciados y a la extensa lista de conductas que no están tipificadas.



Capítulo 5

CÓMO SE CONSTRUYÓ EL INSTRUMENTO ASIES



Considerando la carencia de información sobre la problemática del acoso sexual en las IES del Ecuador, sumada a la escasez de un marco legal y de políticas públicas específicas para las IES, se emprendió un proceso de investigación tendiente a la determinación de la prevalencia del acoso sexual en las IES mediante un instrumento de medición validado en nuestro contexto que permita contar con datos confiables sobre el tema. Dicha información pretende aportar con bases para el desarrollo de acciones para implementar políticas, planes, protocolos y proyectos acordes con las nece-

sidades de las IES. Además, aportará al diseño de campañas de prevención, detección y acción, así como al diseño y aplicación de políticas públicas para combatir y erradicar el acoso sexual en el ámbito educativo superior.

Con el propósito expuesto se inició el proceso de construcción y validación del instrumento de medición del acoso sexual en las IES, al que se denominó ASIES. Se estimó pertinente desarrollar y validar un instrumento, una vez que en los procesos legales se niegan evidencias basadas en instrumentos no validados en el país. Todo este proceso se realizó con la participación del grupo de expertas interuniversitario, las contrapartes de género en las IES y un intenso trabajo del equipo asesor técnico.

En el presente capítulo realizamos una memoria del proceso que se extendió desde 2017 a inicios del 2020, que transita por las siguientes fases: definición de los acuerdos generales del estudio, construcción y validación cualitativa y cuantitativa del instrumento y aplicación a la muestra de IES de Quito. Al final del capítulo se sistematizan las estrategias de gestión de la investigación realizada y su continuidad.

El propósito de esta sistematización es construir la memoria de una experiencia única en su tipo y aportar con información del riguroso proceso metodológico para las IES, los colectivos, las instituciones y núcleos de investigación y promoción de políticas interesados en el tema y sobre todo, en aplicar la Encuesta ASIES en sus contextos.

Consideraciones metodológicas generales

Las características de un instrumento de medición deben ajustarse a los contextos concretos en los cuales se realizará la investigación y a los propósitos del estudio. Por tal razón, en los talleres y reuniones del grupo interuniversitario se establecieron consensos sobre los alcances y características del instrumento. Se definieron aspectos metodológicos sobre el tipo de estudio, la población objetivo a la que se dirige el estudio, el tipo

de instrumento y las formas de levantamiento de la información y otras definiciones operativas y éticas sobre el cuestionario, la forma de administración y el perfil del personal de campo. La información contenida en este acápite refleja dichos consensos.

Enfoques en la investigación del acoso sexual en las IES del Ecuador	
Enfoque de derechos	El acoso sexual como expresión de violencia es un atentado a la integridad física, psíquica, moral y sexual. La Constitución del Ecuador, en su artículo 66, ampara el derecho a la integridad física, psíquica, moral y sexual y el derecho a la vida libre de violencia en el ámbito público y privado. La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) compromete a los países signatarios a desarrollar políticas de prevención, atención y reparación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En particular, se habla de violencia, acoso y hostigamiento sexuales en espacios laborales. El Código Orgánico Integral Penal (COIP) contempla sanciones para el acoso sexual, circunscribiéndolo al que se expresa como una relación jerárquica.
Enfoque de género	Las expresiones de acoso sexual se explican como consecuencia de las relaciones patriarcales y como manifestación de poder.
Enfoque preventivo y de justicia	Prevenir es evitar que la violencia ocurra y no solo atender a sus consecuencias. Sin embargo, la impunidad ante las agresiones, así como la falta de una ruta adecuada para apoyar a las personas que sufren estos hechos, son uno de los elementos propiciadores para que subsista la violencia sexual. Por eso el enfoque del estudio cubre tres aspectos concatenados y complementarios: alerta temprana, prevención y sanción.

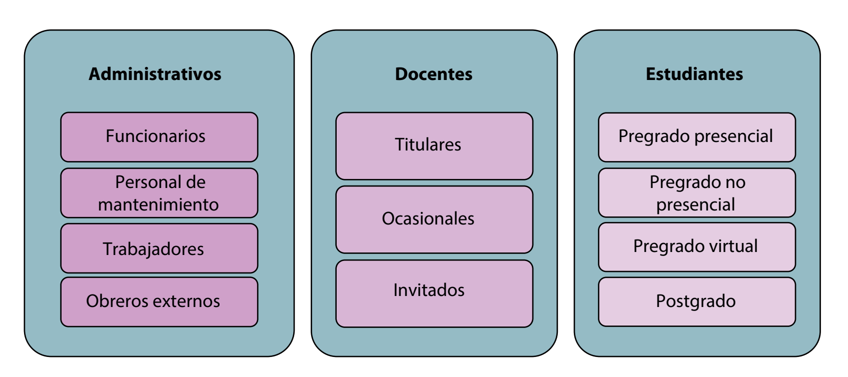
Finalidad del instrumento

- Identificar experiencias y percepciones de acoso sexual en las IES sufridas por estudiantes, docentes y personal administrativo y de servicios.
- Identificar contextos propiciatorios.
- Gravedad según tipo de comportamientos y reiteración.

Contexto de aplicación y ámbitos

El instrumento se aplica a todas las personas mayores de 18 años con un vínculo contractual con las IES, permanente o tercerizado. La población estudiantil está vinculada a través de la matrícula, mientras que los docentes y servidores mantienen un vínculo laboral. No se incluye a los trabajadores ocasionales ni a los asistentes a cursos abiertos, eventos académicos o similares. Se aplica la medición en cursos de pregrado y posgrado y en modalidades presencial, semipresencial y virtual. En la gráfica siguiente se identifican estos grupos.

Figura 1
Grupos que conforman la población objetivo de la encuesta ASIES



Fuente: Talleres de validación de constructo y contenidos, 2017.

El acoso sexual se manifiesta principalmente contra las estudiantes mujeres. Sin embargo, todos los demás segmentos de la comunidad universitaria están expuestos. La investigación sobre acoso sexual debe contemplar los ámbitos educativo y laboral, dado que en ambos existen relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria.

Proceso de construcción y validación del instrumento

Un primer paso para la construcción del instrumento consistió en establecer las definiciones preliminares y los acuerdos básicos respecto del constructo teórico: marco de referencia, contenido, alcance y características. Un segundo paso correspondió al diseño y validación del instrumento, que comprende la validación cualitativa por parte de las expertas y la validación cuantitativa. Esta última se logró mediante la aplicación de una muestra piloto utilizando la primera versión del instrumento y los protocolos de aplicación. Los resultados de este proceso de construcción se detallan en los puntos siguientes.

Construcción 2017	Validación de contenido 2018	Validación cuantitativa 2018
Grupo de académicas en varios talleres.	Juicio de expertas en género e investigación. 20 docentes e investigadoras. Psicología, antropología, derecho, salud pública, sociología, trabajo social, comunicación en salud.	Encuesta piloto en IES de Quito, Guayaquil y Cuenca. 238 estudiantes de pregrado y posgrado. 148 docentes. 154 personal administrativo y de servicios.

Definición del constructo del acoso sexual en las IES y contenidos del instrumento

Este paso requirió de un amplio análisis y sistematización de la bibliografía relevante, tanto de las teorías como de los estudios realizados en diferentes contextos. Se identificaron y analizaron instrumentos y escalas utilizados en la medición del acoso sexual y temas afines en ámbitos universitarios y laborales que pudieran ser aplicados para el estudio.

En cumplimiento del enfoque metodológico adoptado, la formulación del constructo, de los contenidos del instrumento y de las definiciones generales fueron formulados en varios talleres, de manera participativa y mediante consensos en el grupo.

Los resultados de este primer paso fueron:

- Identificación del enfoque conceptual adoptado, marco de referencia y enfoques.
- Constructo: definición del acoso sexual en los ámbitos universitarios, delimitación en función de las prácticas, los sujetos, las relaciones, los lugares, los efectos, la frecuencia y el modo en que se presenta el acoso sexual en las IES.
- Definición de las dimensiones del acoso sexual en las IES.
- Contenidos que tendría el instrumento, definidos a partir de tipos de comportamientos y situaciones que se presentan en los contextos universitarios.

Con el objetivo de enmarcar de manera objetiva el *modelo explicativo de acoso* sexual en las IES, se inició la validación con la consulta a las expertas sobre cuál es, a su criterio, la definición de acoso sexual. Los resultados mostraron la dificultad para establecer una definición sencilla, pero se establecieron con el comité de expertas acuerdos respecto de los principales elementos del concepto.

Los comportamientos de acoso sexual son conductas de contenido sexual verbales, físicas o simbólicas. Para que constituyan hechos de acoso sexual deben confluir los siguientes elementos:

- Hecho dirigido a otra persona (agredida) por el agresor (interpelación).
- Frecuencia: hecho repetido, reiterado.
- Efecto: causa malestar o incomodidad.
- Fin: satisfacer el deseo sexual del agresor.
- Contexto: asedio, cerco. Es un acto intencionado.
- Cómo: sin consentimiento, no deseado ni aceptado.

Por lo general, el acoso sexual se configura cuando se trata de actos repetidos; sin embargo, pueden darse acciones graves no repetidas que sí se definen como acoso. El acoso sexual está asociado al asedio.

Validación del contenido por las expertas

Se realizó la validación cualitativa de contenido aplicando la técnica de juicio de expertas. Para el efecto, el grupo respondió a las Guías 1 y 2 de validación de contenidos, y a la Guía 3 de validación de los ítems de la escala de medición de acoso sexual en las IES.

La Guía 1 estuvo enfocada a valorar el nivel de pertinencia (alta, media o ninguna) de 27 elementos propuestos, así como la especificidad de los mismos para definir el acoso sexual en las IES. La tabla siguiente presenta los índices de pertinencia y el % de acuerdos entre las expertas.

Tabla 1
Pertinencia de elementos componentes del acoso sexual

Elementos	Índice de pertinencia	Pertinencia: % de acuerdo entre expertos
Contacto físico de contenido sexual no deseado.	2,0	100
Acto de abuso de poder ejercido con el objetivo de obtener favores sexuales.	2,0	100
Solicitud, exigencia de favoressexuales.	2,0	100
Hacer prevalecer situación de autoridad o poder para lograr favores sexuales. Jerarquía implícita o explícita.	2,0	100
Avance sexual no bienvenido, repetido y no recíproco.	1,9	92
Insinuaciones u observaciones sexuales no deseadas.	1,9	88
Acciones simbólicas de carácter sexual ofensivas, no deseadas ni consentidas.	1,8	85
Comportamiento verbal de contenido sexual no deseado.	1,8	81
Conductas de carácter sexual no consentidas que tienen efectos negativos sobre las personas agredidas.	1,8	85
Actos ofensivos de naturaleza sexual realizados por cualquier persona del ámbito universitario a estudiantes, docentes, administrativos y personal de servicio.	1,8	85
Atención sexual no solicitada.	1,7	81
Comportamiento no verbal de contenido sexual no deseado.	1,7	77
Exhibición de pornografía que incomoda u ofende.	1,7	69

Comportamiento sexual no deseado llevado a cabo en distintos espacios de la vida universitaria.	1,7	77
Señales o mensajes de naturaleza sexual que incomodan u ofenden.	1,5	69
Maltrato sexual.	1,3	42
Generar temor permanente de abuso sexual.	1,3	38
Comportamiento sexual desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre.	1,3	58
Acto de discriminación por género.	0,8	23
Imágenes o mensajes sexuales ofensivos difundidos por redes sociales.	0,8	28
Solicitud de acto de naturaleza sexual para sí o para terceros.	0,7	31
Ser forzado a tener actividades sexuales.	0,6	28
Formas de violencia sexual simbólica.	0,6	15
Comportamiento sexual que incide negativamente en las posibilidades de desarrollo normal de la persona que lo sufre.	0,5	15
Desvalorizar, menospreciar o no tomar en cuenta las ideas, propuestas o proyectos de mujeres o de personas de diversidades sexuales en el ámbito académico o laboral de las IES.	0,5	12
Abuso sexual, emocional o físico de su pareja o de alguien importante en el ámbito familiar.	0,3	8
Recibir golpes, patadas u otras formas de violencia física.	0,2	8

* Escala ponderada de pertinencia: alta (2), media (1), baja (0). Valoración máxima de pertinencia: 2; valoración mínima de pertinencia: 0.
Fuente: Guía 1. Validación de expertas.

La Guía 1 también valoró el nivel de acuerdo de las expertas sobre la especificidad del ítem para identificar comportamientos de acoso sexual. El porcentaje se presenta a continuación.

Tabla 2
Especificidad de elementos componentes del acoso sexual

Elementos	% de acuerdo sobre especificidad
Contacto físico de contenido sexual no deseado.	88,5
Solicitud o exigencia de favores sexuales.	88,5
Acto de abuso de poder ejercido con el objetivo de obtener favores sexuales.	84,6
Insinuaciones u observaciones sexuales no deseadas.	76,9
Hacer prevalecer una situación de autoridad o poder para lograr favores sexuales. Jerarquía implícita o explícita.	76,9
Comportamiento verbal de contenido sexual no deseado.	69,2
Comportamiento no verbal de contenido sexual no deseado.	65,4
Acciones simbólicas de carácter sexual ofensivas, no deseadas ni consentidas.	61,5
Formas de violencia sexual simbólica.	61,5
Generar temor permanente de abuso sexual.	61,5
Avance sexual no bienvenido, repetido y no recíproco.	53,8
Actos ofensivos de naturaleza sexual realizados por cualquier persona del ámbito universitario a estudiantes, docentes, administrativos y personal de servicio.	53,8
Atención sexual no solicitada.	19,2
Conductas de carácter sexual no consentidas que tienen efectos negativos sobre las personas agredidas.	19,2
Ser forzado a tener actividades sexuales.	16,0
Comportamiento sexual desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre.	15,4

Solicitud de acto de naturaleza sexual para sí o para terceros.	15,4
Exhibición de pornografía que incomoda u ofende.	15,4
Comportamiento sexual no deseado llevado a cabo en distintos espacios de la vida universitaria.	15,4
Señales o mensajes de naturaleza sexual que incomodan u ofenden.	15,4
Imágenes o mensajes sexuales ofensivos difundidos por redes sociales.	12,0
Abuso sexual, emocional o físico de su pareja o de alguien importante en el ámbito familiar.	12,0
Comportamiento sexual que incide negativamente en las posibilidades de desarrollo normal de la persona que lo sufre.	11,5
Maltrato sexual.	11,5
Acto de discriminación por género.	0,0
Recibir golpes, patadas u otras formas de violencia física.	0,0
Desvalorizar, menospreciar o no tomar en cuenta las ideas, propuestas o proyectos de mujeres o de personas de diversidades sexuales en el ámbito académico o laboral de las IES.	0,0

Fuente: Guía 1. Validación de expertos.

En la Guía 2 las expertas valoraron cuáles de los 30 comportamientos propuestos corresponden a acoso sexual, a comportamientos groseros o incorrectos o a comportamientos normales entre personas adultas. En la tabla siguiente se presenta el porcentaje acordado sobre los comportamientos que corresponden a acoso sexual.

Tabla 3
Comportamientos de acoso sexual

Comportamientos de acoso sexual	%
Recibir abrazos y besos cuando no son deseados.	100,0
Recibir tocamientos, pellizcos.	100,0
Recibir presiones para obtener sexo a cambio de algún favor.	100,0
Verse obligada/o a realizar favores sexuales a cambio de mejoras laborales o académicas.	100,0
Sufrir una agresión sexual.	100,0
Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías) para forzar mayor intimidad.	100,0
Petición explícita de que muestre determinadas partes del cuerpo o demandar formas de vestimenta con intencionalidad sexual.	100,0
Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona que no desea esta relación.	100,0
Envío de notas, mensajes, cartas o similares pidiendo intimidad a la persona potencialmente acosada.	100,0
Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios o perjuicios que esto podría reportar a la otra persona.	100,0
Pedir explícita y reiteradamente mantener relaciones sexuales cuando la otra parte no lo desea.	88,5
Tocamientos en zonas no genitales con carácter supuestamente fortuito y con intencionalidad sexual, pero que incomodan.	88,0
Realizar un acercamiento excesivo no deseado.	87,0
Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona que no lo desea: represión sexual, falta de atractivo físico, etc.	80,0
Pedir citas de manera reiterada.	76,9
Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales que generen malestar o que no sean consentidos.	76,9
Atribuir a la otra persona los deseos lascivos u obscenos propios.	76,0

Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a una parte concreta de la anatomía de la otra persona.	70,8
Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales con propósitos sexuales.	60,0
Realizar preguntas sobre la vida sexual de la otra persona cuando genera incomodidad y tiene una intencionalidad de asedio sexual.	57,7
Comentarios ofensivos y obscenos sobre el cuerpo de la otra persona.	57,7
Recibir piropos y comentarios sexuales.	53,8
Realizar de manera reiterada gestos y miradas insinuantes o provocadoras.	53,8
Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante otra persona.	48,0
Comentarios sobre la vida sexual de la otra persona.	26,1
Alusiones públicas y reiteradas sobre la vida íntima de la otra persona.	25,0
Buscar coincidir en una reunión social para iniciar una relación.	8,3
Acordar una cita voluntaria.	3,8
Hacer chistes y bromas obscenas frecuentes en público.	0,0
Comentarios negativos u ofensivos sobre el aspecto físico de otras personas.	0,0

Nota: Se sugiere que todos los elementos reflejen situaciones de contenido sexual no consentidas ni deseadas, reiteradas y con afán de hacer daño a la otra persona y/o satisfacer a quien lo hace. Algunos comportamientos implican acoso sexual siempre y cuando se cumplan estas condiciones.
Fuente: Guía 1. Validación de expertos.

La escala de acoso sexual fue elaborada con base en los resultados de la validación de contenidos de las Guías 1 y 2. La escala contiene un listado de preguntas con indicadores de acoso sexual, formuladas con los elementos, contenidos y comportamientos que recibieron alta valoración (pertinencia, especificidad y correspondencia con acoso sexual). En algunos casos, y luego de llegar a consensos, se incluyeron contenidos con menor valoración, incorporándoles algunos cambios. Los elementos fueron agrupados por dimensiones del acoso sexual. Los disensos fueron analizados en plenarias del grupo para su inclusión o exclusión. En la siguiente tabla se observa la concordancia de las preguntas con los comportamientos validados; también muestra la articulación de la fase cualitativa con la fase cuantitativa. Las preguntas surgidas como resultado de este proceso pasaron a la primera versión del instrumento.

Tabla 4
Concordancia entre elementos, comportamientos y preguntas

Elementos/ dimensiones	Comportamientos de acoso sexual	Preguntas
Comportamiento verbal de contenido sexual no consentido	Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona que no desea esta relación.	¿Ha recibido llamadas, correos, notas, mensajes por cualquier medio con contenidos obscenos o maliciosos?
	Envío de mensajes o imágenes de carácter sexual ofensivas, no deseadas ni consentidas.	
	Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales que generen malestar y no sean consentidos.	
	Mensajes provocativos comunicados cara a cara o por medios electrónicos.	
	Pedir citas de manera reiterada.	¿Alguien reiteradamente le ha hecho invitaciones a citas íntimas aún después de que usted se ha negado insistentemente?
	Insinuaciones sexuales no deseadas.	¿Alguien le ha hecho insinuaciones de índole sexual no deseadas y no consentidas por usted?
	Piropos y comentarios sexuales.	¿Alguien le ha asediado con bromas frecuentes, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivos que le causan malestar?
	Comentarios provocativos, ofensivos y obscenos frecuentes sobre la otra persona.	

	Preguntas sobre la vida sexual de la otra persona cuando generan incomodidad y tienen una intencionalidad de asedio sexual.	
Comportamiento no verbal de contenido sexual no deseado	Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a una parte concreta de la anatomía de la otra persona.	¿Se ha sentido incómodo/a porque alguien le miraba insistentemente de manera insinuante o morbosa?
	Gestos y miradas insinuantes o provocadoras en forma reiterada.	¿Alguna vez le hicieran señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron?
	Señales de naturaleza sexual que incomodan u ofenden emitidas con el objetivo de obtener favores sexuales.	
	Conductas provocadoras de exhibicionismo o desvestirse ante otra persona.	¿Ha sido molestada/o por un exhibicionista, por alguien que mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de la universidad?
	Exhibición de imágenes de contenido sexual explícito, pornográficas o no, que incomodan u ofenden con el propósito de recibir favores sexuales.	¿Alguien le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito produciéndole incomodidad y malestar?

Contacto físico de contenido sexual no deseado	Abrazos y besos cuando no son deseados	¿Alguien ha intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad?
	Tocamientos, pellizcos.	¿Alguien sin su consentimiento le ha tocado sus senos, su trasero, "le ha metido mano", le ha dado pellizcos o palmaditas, le ha atrapado para abrazarle?
	Tocamientos que incomodan en zonas no genitales con carácter supuestamente fortuito, pero con intencionalidad sexual.	
	Obligar a tocar sexualmente al acosador.	¿Alguien le ha obligado a tocarlo sexualmente en contra de su voluntad?
Acercamiento sexual no bienvenido, repetido y no recíproco	Acercamiento excesivo no deseado; invadir el espacio de la otra persona.	¿Ha sentido que alguien sin su consentimiento le ha seguido insistentemente o se le ha acercado excesivamente produciéndole incomodidad e inseguridad?
	Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías) para forzar mayor intimidad.	¿Le ha ocurrido que alguien ha aprovechado situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías) para forzar intimidad en contra de su voluntad?
	Pedir explícita y reiteradamente mantener relaciones sexuales cuando la otra parte no lo desea.	¿Alguien le ha solicitado explícita y reiteradamente tener relaciones sexuales contra su voluntad a pesar de que usted se ha negado insistentemente?

Actos de abuso de poder ejercido con el objetivo de obtener favores sexuales	Petición explícita de que muestre determinadas partes del cuerpo o demandar formas de vestimenta con intencionalidad sexual.	¿Alguien le ha cohesionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo o se vista de cierta manera en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?
	Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios/perjuicios que esto podría reportar a la otra persona.	¿Ha sido amenazado/a con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales?
	Presiones para obtener sexo a cambio de algún favor.	¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su trabajo o carrera a cambio de favores sexuales o de aceptar invitaciones o propuestas sexuales?
	Amenaza de usar la fuerza física o un arma, intimidación, chantaje o amenaza de otro tipo para evitar denuncias de acoso.	¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación o amenaza para evitar que denuncie el acoso sexual?

Fuente: Resultados de Guías 1, 2 y 3 de validación por expertas.

La claridad de las preguntas que reflejan los contenidos y la pertinencia de las situaciones fue sometida a un nuevo juicio por parte de las expertas, en la Guía 3.

Diseño del instrumento (versión 1)

Con los resultados de la validación de expertos se procedió al diseño del instrumento. Se trata de un cuestionario estructurado, anónimo, con

preguntas en su mayoría cerradas y precodificadas. Está diseñado para ser autoadministrado en línea, con apoyo de personal de facilitación. Las preguntas están formuladas para no inducir las respuestas. Por esta razón se omitió la pregunta directa de si ha sido víctima de acoso. Al inicio del cuestionario se incluye el consentimiento informado. Solo quienes respondan sí a todo el consentimiento podrán ser encuestados. El instrumento contiene cinco secciones:

Estructura de la Encuesta ASIES
1. Información sociodemográfica de la persona encuestada. Contiene datos claves para obtener indicadores que permitan establecer prevalencias específicas del acoso sexual por grupos de la comunidad universitaria, y para establecer la relación del acoso sexual con las condiciones sociales de la población universitaria. Estas características sociodemográficas y otros contenidos de interés fueron consensuados y formulados en los talleres de construcción participativa del instrumento.
2. Indicadores de vida educativa/laboral. Corresponde a indicadores para estimar el ausentismo o el presentismo, y otros posibles problemas en la vida personal, social y académica que se podrían relacionar con la prevalencia de acoso sexual.
3. Experiencias interpersonales en la universidad (escala de medición del acoso sexual). Contiene preguntas relativas a 21 comportamientos o situaciones indicativas de acoso sexual. Esta lista es producto del proceso de validación del constructo y del contenido. La encuesta indaga sobre la ocurrencia de los eventos y su gravedad/reiteración (en una escala de nunca/ antes pero no en este año/1-3 veces/4-10 veces/más de 10 veces en los últimos 12 meses), además de las circunstancias de su ocurrencia (quién, relación con la persona acosada, dónde ocurrió).
4. Conocimiento de acciones institucionales, protocolos y rutas de apoyo en las universidades.
5. Cambios recientes en la vida. Indaga sobre modificaciones significativas en la vida personal, social y académica de las personas afectadas que pueden ser indicativos de consecuencias negativas del acoso sexual.

Este cuestionario pasó por varias pruebas antes de su versión final: aplicabilidad, claridad y pertinencia (pretest cognitivo y valoración de expertos) y validación cuantitativa (encuesta piloto).

La primera versión se sometió a juicio de expertas. Junto al grupo interuniversitario responsable del proceso de construcción y acompañamiento del estudio, en esta ocasión se incluyó a profesionales externas expertas en género, comunicación y lenguaje. Para la validación se utilizó la Guía 3, en la cual se solicita la opinión de las expertas sobre la claridad y pertinencia de las preguntas y sus observaciones o sugerencias de cambios. Los resultados de la Guía 3 fueron socializados en un taller participativo.

En el pretest cognitivo se solicitó a diez personas con perfiles similares a la población objetivo (estudiantes universitarios, docentes y administrativos) que llenaran el cuestionario y realizaran las observaciones sobre su aplicabilidad y facilidad de comprensión de las preguntas, y que emitieran sugerencias sobre el formato del cuestionario. Al mismo tiempo se midió el tiempo total de respuesta.

Los resultados del pretest y de las observaciones de las expertas fueron considerados para desarrollar la primera versión del instrumento, que sirvió para la encuesta piloto. En la tabla 5, se resumen los principales resultados de la valoración de claridad y pertinencia de las preguntas del borrador de cuestionario.

Sobre la duración de la encuesta la sugerencia unánime fue simplificarla en lo posible para reducir el tiempo de aplicación. En ese sentido, el grupo de expertas decidió limitar el bloque de condiciones sociodemográficas a las estrictamente necesarias para el análisis, a fin de evitar dificultades en la aplicación y el procesamiento. Se recomienda emprender investigaciones cualitativas que profundicen estas relaciones y los análisis comparativos. Igualmente, se decidió no incluir otras situaciones de violencia de género o acoso laboral que, si bien son relevantes en un análisis integral del tema, no son específicas del acoso sexual.

Tabla 5
Claridad y pertinencia de las preguntas del instrumento (versión 1)

Secciones	Claridad	Pertinencia	Observaciones
Información sociodemográfica	Alta (100%)	Sí (100%)	Ampliar las categorías de diversidades para abarcar todas las posibles características.
Efectos en vida la laboral/ educativa	Alta (75%), media (25%)	Sí (100%)	Consenso en que no se direccione solo a los casos de incidencia de acoso sexual.
Situaciones de acoso sexual	De las 19 iniciales, 2 fueron valoradas entre alta y mediana claridad y 17 como de alta claridad.	Sí (100%)	2 situaciones nuevas fueron sugeridas y forman parte de los 21 comportamientos de la encuesta final. Importantes observaciones de lenguaje para clarificar las preguntas surgieron en el pretest y en el juicio de las expertas. Se sugiere reiterar en todas las preguntas textos como "no consentido", "en la comunidad universitaria" y otros que responden al constructo de acoso sexual adoptado.
Acciones institucionales	Alta (100%)	Sí (100%)	
Cambios recientes en la vida	Alta (100%)	Sí (100%)	Se recabaron sugerencias de nuevos indicadores relativos a salud mental que pudieran estar asociados con el acoso sexual.

Fuente: Resultados de la Guía 3 y pretest cognitivo.

Encuesta piloto

En febrero de 2018 se concluyeron los talleres de construcción y validación cualitativa del instrumento, luego de lo cual se contaba con una encuesta integral y con una propuesta metodológica para su aplicación. Para concluir el proceso se hacía necesaria la aplicación a una muestra piloto, con el propósito de contar con una validación cuantitativa y probar su aplicabilidad. En el presente acápite damos cuenta de este proceso.

El instrumento en versión electrónica

Se diseñó una plantilla electrónica que permitiera la aplicación de la encuesta mediante el ingreso de las respuestas en línea. El contenido del instrumento en versión electrónica se basó en el contenido diseñado y aprobado por el grupo interuniversitario. La plantilla final pasó por varias revisiones y correcciones, incluidas corridas de prueba, en conjunto con el equipo consultor y el grupo.

La plantilla electrónica fue construida en el software libre *Lime Survey* por un técnico informático con experiencia en el diseño de encuestas virtuales y manejo de base de datos digitales. Para el manejo seguro y confidencial de la información se utilizó un servidor alquilado exclusivamente para la encuesta piloto.

A más del ahorro de papel, el uso de una plantilla digital en lugar de la versión impresa conlleva una disminución significativa de errores sistemáticos y de digitación. En el primer caso, permite el autollenado por parte de la persona encuestada, evitando la interpretación o el sesgo del encuestador. En el segundo caso, al no requerir de digitación manual se elimina posibles errores y se reduce el tiempo que requiere esa actividad. El sistema informático, además, permite un monitoreo del avance de la aplicación de las encuestas.

En forma simultánea al formato digital se diseñó el libro de códigos y la base de datos, de manera que se pudo generar el archivo respectivo a medida que se ingresaron los datos en línea. La información recopilada fue entregada en formato de archivo compatible con el paquete SPSS.

Diseño muestral de la encuesta piloto

Por tratarse de una encuesta-piloto cuyo objetivo era validar el cuestionario, no se diseñó una muestra probabilística en todas sus etapas. Por esta razón, los resultados estadísticos obtenidos no podrán ser inferidos para toda la población y solo podrán ser tomados en modo exploratorio.

Para la encuesta-piloto se escogieron seis universidades, cuatro de pregrado y dos de posgrado, cinco públicas y una privada. Geográficamente, están distribuidas en las tres principales ciudades del país (Quito, Cuenca y Guayaquil), cubriendo la Sierra y la Costa. Dentro de la muestra se encuentran la segunda IES pública más grande del país (Universidad Central del Ecuador, en Quito) y tres IES medianas (Universidad de Cuenca, Escuela Politécnica del Litoral, en Guayaquil, y Universidad Politécnica Salesiana, en Quito). Las IES de posgrado (Instituto de Altos Estudios Nacionales y Universidad Andina Simón Bolívar), pese a ser pequeñas, constituyen dos de las tres universidades exclusivas de posgrado del país. Tienen alta incidencia en las especialidades que ofrecen.

El estudio se enfocó en tres estamentos de la comunidad universitaria: docentes, estudiantes y personal administrativo/personal de servicios. Para cada institución de pregrado se definió una muestra mínima de 30 encuestas por estamento, 15 hombres y 15 mujeres; para las instituciones de posgrado se definió un mínimo de 30 encuestas por estamento entre las dos IES. En el diseño de la muestra final estos números fueron ajustados según el contexto específico de cada IES, para incluir en la muestra mujeres y hombres en proporciones similares.

En el cuadro siguiente se observa la distribución final de la muestra. Se puede apreciar que la muestra piloto alcanza 542 encuestas en 6 IES, con 238 estudiantes, 148 docentes y 154 administrativos y trabajadores de servicios. Por lo tanto, se cumplió con la cobertura y representatividad esperada por población y por institución.

Si bien el acoso sexual afecta sobre todo a las mujeres, el propósito del estudio fue profundizar en el conocimiento e identificación de las situaciones específicas que también afectan a la población masculina. Por esta razón se amplió la selección de hombres, a fin de evitar invisibilizarlos por tratarse de casos no muy frecuentes. Al final se encuestó a un total de 233 hombres (92 estudiantes, 73 docentes y 68 administrativos/servicios).

Cuadro 1
Distribución de la muestra piloto por universidad y población

Univers.	Estudiantes			Docentes			Administrativos y servicios			Total		
	Homb.	Muj.	Total	Homb.	Muj.	Total	Homb.	Muj.	Total	Homb.	Muj.	Total
ESPOL	16	26	42	17	14	31	20	18	38	53	58	111
U. CUENCA	25	25	50	18	17	35	9	15	24	52	57	109
UCE	14	57	71	14	24	38	10	13	23	38	94	132
UPS	18	15	33	16	14	30	13	14	27	47	43	90
IAEN	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	3
UASB	19	23	42	8	6	14	16	25	41	43	54	97
Total	92	146	238	73	75	148	68	88	156	233	309	542
%	39%	61%	100%	49%	51%	100%	44%	56%	100%	43%	57%	100%

Fuente: Encuesta Piloto-2018.

La afijación de la muestra por población se hizo de manera proporcional al tamaño de la población por facultad o departamento, utilizando las listas de los registros administrativos de cada IES. De esta manera se determinó el número de hombres y mujeres a ser encuestados. La selección final fue aleatoria. Las cifras finales debieron responder a los contex-

tos específicos; por ejemplo, áreas y carreras con predominancia de mujeres, mayor porcentaje de no respuesta en hombres, entre otros factores.

Selección y capacitación del personal de campo

Acompañando al proceso de la encuesta piloto se definió el perfil, las responsabilidades y las actividades del personal de campo. Igualmente, se establecieron las normas y resguardos éticos que debe cumplir la investigación. Estos elementos están recogidos en el manual o instructivo para la aplicación del instrumento.

Se definió un perfil para el personal de campo: estudiantes universitarios de últimos años de carreras afines al tema, egresados o en fase de titulación o práctica preprofesional, con experiencia en investigación social y, sobre todo, con sensibilidad en el tema de género. La coordinación de los equipos en cada IES estuvo a cargo de las o los investigadores o expertas que conforman el grupo interuniversitario.

Proceso de recopilación de información de la encuesta piloto

Para la recopilación de la información de la muestra piloto se contó en cada IES con un equipo contraparte compuesto por el núcleo de género, del cual son parte los o las expertas del grupo interuniversitario. De este modo se aseguró la participación informada y comprometida de los equipos internos de la IES que deberán impulsar las políticas de prevención, atención y sanción.

Estos núcleos de género realizaron las gestiones con las autoridades respectivas para lograr el apoyo y la autorización para aplicar la encuesta, al tiempo que llevaron a cabo un proceso interno de sensibilización en la comunidad universitaria por distintos medios (redes sociales, cátedras o instancias de género, foros). Una vez logrado el apoyo institucional, los

equipos contraparte gestionaron el reclutamiento de los investigadores de campo y la logística para la aplicación de la encuesta.

Tabla 6
Encuesta piloto: responsables y número de encuestadores/as por IES

Universidad	Docente/ unidad a cargo	Número de encuestadores/as	Fechas de aplicación
Universidad Politécnica Salesiana, Quito	Paz Guarderas, Carrera de Psicología.	6	17-20 de abril de 2018
Universidad de Cuenca	Ana Lucía Íñiguez, Maestría de Género. Laura Pesántez, Aula de Derechos.	16	26-27 de abril de 2018
Escuela Politécnica del Litoral, Guayaquil	Jeannine Zambrano, asesora del Rectorado en temas de Género y Comunicación; Centro de Estudios e Investigaciones Estadísticas.	16	10-11 de mayo y 14-15 de mayo de 2018
Universidad Central del Ecuador	Milena Almeida, directora INIGED	7	16-18 de mayo de 2018
Instituto de Altos Estudios Nacionales, Quito	Tatiana Bichara, Coordinadora General de Investigación.	2	4 de mayo de 2018
Universidad Andina Simón Bolívar, Quito	Carlos Reyes, Programa Andino de Derechos Humanos.	5	18 a 29 de julio 2018

Fuente: Encuesta Piloto ASIES, 2018.

Las reuniones y capacitaciones se desarrollaron en las instalaciones de las universidades, con el apoyo de las contrapartes respectivas. En las reuniones con los equipos de cada IES se cumplió con la siguiente agenda:

1. Coordinación con las contrapartes y definición final de la muestra.
2. Sesión de capacitación de los equipos de campo. Contenido del taller: información general sobre el proceso, sensibilización sobre la temática, instrucciones para la aplicación de la encuesta, asignación de muestra por participante.
3. Supervisión de la aplicación de las encuestas en conjunto con las contrapartes.
4. Reunión de balance y retroalimentación, en la que los/as encuestadores/as informaron sobre el desarrollo de su actividad e hicieron sus observaciones sobre el instrumento, el proceso de aplicación y la plataforma de ingreso.

La encuesta piloto se realizó con encuestadores y encuestadoras debidamente capacitados sobre el contenido, el procedimiento metodológico y los protocolos de confidencialidad y cuidados éticos requeridos. Se aplicó una entrevista directa a las personas seleccionadas. El acceso al enlace fue entregado a cada encuestador/a para su aplicación, junto con una clave de acceso personal. Se utilizaron diversos tipos de dispositivos digitales, como tablets, teléfonos móviles inteligentes, computadoras de escritorio y computadoras portátiles. Las personas encuestadas tuvieron la opción de responder al encuestador o encuestadora o ingresar personalmente sus respuestas a la plataforma digital.

Los encuestadores y encuestadoras estuvieron presentes en casi toda la encuesta piloto, por la necesidad de recabar no solo la información contenida en el instrumento, sino también las impresiones, observaciones y sugerencias de las poblaciones encuestadas y del propio personal de campo. Este proceso resultó eficiente en la medida en que se trató de una muestra pequeña, tanto por universidades como por población.

En determinados espacios el entorno no permitió la entrevista personal, por lo que las personas se cambiaron a la opción de autollenado para garantizar mayor confidencialidad. En esos casos accedían a la plantilla

una vez que el o la encuestadora ingresaba la clave de acceso. Al final, personal de campo se cercioraba que la encuesta haya sido concluida, pues de lo contrario se anulaba.

Al evaluar las dos estrategias de aplicación se concluyó que el autollenado es mejor, pues asegura una mayor confidencialidad de la información y una mejor seguridad a las personas que responden, dando más veracidad a las respuestas. El autollenado fue adoptado como forma definitiva de aplicación.

Análisis del desempeño del instrumento en la encuesta piloto

Para obtener la información sobre el cuestionario y los procedimientos de campo se procesaron las observaciones de las personas encuestadas, agrupándolas según el sentido: que sugieren cambios en las preguntas, sobre el levantamiento de la información y observaciones relativas al tema o al estudio. Para tomar una decisión sobre las sugerencias de las personas encuestadas se sopesó su magnitud y relevancia. Del total de 542 encuestas, solamente se recibieron 91 comentarios, es decir, el 21%.

Una observación frecuente (5%) fue que la encuesta era muy larga y en ciertas ocasiones repetitiva, lo que sugirió la necesidad de acortarla en lo posible y evitar la repetitividad. Por su parte, el 10% de personas encuestadas valoró positivamente la encuesta. Las observaciones a la forma de aplicación se limitaron al 2% de participantes. En este grupo, algunas personas sugirieron cuidar que los ambientes donde se realice la encuesta tengan suficiente privacidad. Cabe resaltar que el protocolo de aplicación y la organización del trabajo de campo incluyen los cuidados de privacidad como requisito. También hubo sugerencias de enviar la encuesta por correo. Vale señalar que esta modalidad se descartó precisamente por cuidar el anonimato y la confidencialidad, además del control del diseño muestral.

En cuanto a las sugerencias sobre la estructura del instrumento y las preguntas (10% del total de encuestas), se recibieron aportes valiosos para la reestructuración del instrumento. Uno de ellos era que el nombre de la encuesta (entonces denominada Cuestionario de Relaciones Interpersonales) mencione expresamente el acoso sexual. Esto motivó a designarla como Encuesta de Acoso Sexual en las IES (ASIES). Otros comentarios llamaron la atención sobre algunas preguntas cuya formulación se sesgaba hacia mujeres, lo que derivó en su reformulación. Varios comentarios identificaron categorías adicionales en algunas preguntas, principalmente en el perfil de la persona acosadora y los espacios del acoso.

Cuadro 2
Comentarios de encuestados y encuestadas sobre el proceso y el cuestionario

Tipo de comentarios	% (n=542)
Muy larga y repetitiva en ciertas ocasiones.	5%
Comentarios positivos.	10%
Comentarios sobre la forma de aplicación: buscar mayor privacidad, espacio más idóneo, realizarla siempre en línea.	2%
Comentarios sobre la estructura de la encuesta, las preguntas y las opciones de respuesta.	10%

Fuente: Encuesta Piloto 2018. Análisis cualitativo de observaciones.

A las sugerencias de las personas encuestadas se sumaron las observaciones directas del equipo investigador y de los coordinadores del estudio en cada IES. En conjunto, fueron tomadas en cuenta para la reformulación del cuestionario, previa valoración por el grupo de expertas en un taller de socialización.

Análisis exploratorio de resultados de la Encuesta piloto

El análisis exploratorio de los datos de la encuesta piloto confirmó la capacidad del instrumento para identificar los casos de acoso sexual en

las IES y por tanto estimar su prevalencia general, las prevalencias específicas por estamento y las diferencias por características poblacionales. Se obtuvieron tablas de contingencia e indicadores sintéticos por cada una de las 5 secciones del instrumento, se corrieron pruebas de diferencia de proporciones o promedios, asociación o independencia para el total de la muestra, así como de las poblaciones diferenciadas de estudio (docentes, estudiantes, administrativos) y diferenciados para hombres y mujeres y otras condiciones sociodemográficas, para efectos comparativos. Con el procesamiento de la base de datos piloto se identificaron preguntas que se pueden suprimir o mejorar y lineamientos para el análisis comparativo.

Cambios en el instrumento a partir de los resultados de la encuesta piloto

Con base en los resultados de la validación cualitativa y cuantitativa y el análisis exploratorio de la encuesta piloto se plantearon cambios en el instrumento, los mismos que fueron socializados y consensuados en diversos talleres entre julio y octubre de 2018. Los cambios más significativos se refirieron a:

- Se suprimieron las preguntas abiertas y se categorizaron las semiabiertas. La opción "Otros, especifique" se mantuvo en la sección de información sociodemográfica, exclusivamente en preguntas en las cuales solo es posible detectar mayores opciones con una muestra más amplia y probabilística.
- Por ser la parte medular del estudio, el texto de las 21 situaciones de acoso sexual se revisó cuidadosamente para evitar ambigüedades, hacerlas más directas y claras en todo contexto cultural, sin sesgo de edad y reduciendo el tiempo de aplicación. Si bien no corresponde a la escala de acoso sexual, se introdujo una situación 22, referente a abuso y violación, debido a la gravedad de esas situaciones y por ser parte de las formas de violencia sexual.

- El bloque de preguntas que describen a la persona y el lugar del acoso fue reformulado para facilitar el llenado y el procesamiento.
- Las preguntas de sexo/género/orientación sexual se reformularon en acuerdo con colectivos de diversidad sexo/genérica, buscando superar el reduccionismo hombre/mujer y abriendo la posibilidad de las distintas opciones de identidad sexual.
- Fueron mejoradas las opciones en las demás características socio-demográficas.
- En el bloque de presentismo y ausentismo las respuestas se dicotomizaron (Sí/No), porque las preguntas están orientadas a obtener indicadores de alerta temprana para la prevención de los efectos sociales, académicos y sanitarios.

Decisiones sobre la forma de aplicación a partir de la experiencia de la encuesta piloto

Los principales cambios en la forma y estrategias de aplicación adoptados luego de la encuesta piloto son detallados a continuación.

Para garantizar la confidencialidad se optó por la modalidad de autollenado con acompañamiento del personal de campo. El ingreso al sistema se hizo mediante clave administrada únicamente por el personal autorizado, como parte de un protocolo ético y técnico estricto.

Adicionalmente, se establecieron estrictos protocolos de ética como la suscripción del Acuerdo de confidencialidad entre el personal de campo y el núcleo a cargo del estudio en cada IES.

Otro cambio fue la implementación de medidas que redujeran los errores no muestrales, para lo cual se reforzaron y estandarizaron los mecanismos de capacitación y entrenamiento del personal de campo.

La necesidad de apoyo para casos de crisis emocional llevó a activar mecanismos de referencia, tanto para el personal de campo como para las personas encuestadas.

Definición de las dimensiones del acoso sexual a partir de la experiencia de la encuesta piloto

El análisis cuidadoso del comportamiento de las 21 situaciones de la escala de medición de acoso sexual, así como de los resultados de la validación cualitativa y cuantitativa, motivaron la definición de cuatro dimensiones del acoso sexual: comportamientos verbales, comportamientos no verbales, comportamiento físico y acoso sexual por abuso de poder. La distribución de las situaciones en estas dimensiones quedó de la siguiente manera:

Tabla 7
Situaciones de acoso sexual por dimensión

#	Situaciones o comportamientos de acoso sexual	Dimensión (tipo) del acoso sexual
1	¿Ha recibido mensajes, llamadas, correos, notas, sms, chats con contenidos sexuales no deseados de alguien de la comunidad universitaria?	Comportamiento verbal
2	¿Ha recibido comentarios intimidatorios de alguien de la comunidad universitaria sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado?	
3	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho invitaciones a citas íntimas aún después de que usted se ha negado insistentemente?	
4	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho de forma reiterada insinuaciones verbales o escritas de índole sexual no deseadas por usted?	

5	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha molestado con bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivo?	
17	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales, contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado?	
6	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha mirado de forma morbosa?	Comportamientos no verbales
7	¿Alguna vez en el espacio universitario le hicieron señas o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron?	
8	¿Ha sido molestado o molestada porque alguien le mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de la universidad?	
9	¿Ha sido espiado o espiada en baños, camerinos de gimnasios o lugares similares sin su consentimiento en el campus universitario?	
10	¿Alguien de la comunidad universitaria, para satisfacer su placer sexual, le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico, produciéndole incomodidad y malestar?	
11	¿Alguien de la comunidad universitaria ha intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad?	Comportamientos físicos
12	¿Alguien de la comunidad universitaria sin su consentimiento le ha tocado sus partes íntimas o le ha rozado con el órgano sexual?	
13	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad?	
14	¿Ha sentido que alguien de la comunidad universitaria sin su consentimiento, le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente, produciéndole incomodidad e inseguridad?	

15	¿Alguna vez le han obligado sin su consentimiento a vestirse de modo provocativo en la universidad para actividades educativas o laborales?	Acoso sexual por abuso de poder
16	¿Le ha ocurrido que alguien de la comunidad universitaria ha aprovechado situaciones supuestamente educativas o laborales (visitas al despacho, seminarios, tutorías, capacitaciones, llamados a oficina, salidas de campo, eventos,...) para forzar intimidad?	
18	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo o le envíe fotografías en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?	
19	¿Ha sido amenazado o amenazada, perjudicado o perjudicada por alguien de la comunidad universitaria con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas?	
20	¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su carrera o trabajo, por alguien de la comunidad universitaria, a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales?	
21	¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación, amenaza, por alguien de la comunidad universitaria, para evitar que denuncie el acoso sexual?	

Fuente: Encuesta ASIES, 2019.

Esta agrupación será utilizada en el análisis e interpretación de los resultados de la Encuesta ASIES en sus diferentes contextos.



Capítulo 6
VALIDACIÓN ESTADÍSTICA DEL INSTRUMENTO



Procesamiento de la información de la encuesta piloto. Validación cuantitativa del instrumento

El análisis de la información recabada con la encuesta piloto se diseñó para probar el cuestionario en su contenido, estructura y forma y para revisar los procedimientos de campo. En la validación estadística del instrumento de medición, con 21 situaciones de acoso, se calcularon indicadores de confiabilidad y validez.

Como resultado del análisis estadístico de confiabilidad, el coeficiente de correlación entre formularios corregidos mediante la fórmula de Spearman-Brown, con el método de dos mitades, fue de 0,807, lo que indica una confiabilidad adecuada para propósito de investigación. El instrumento cuenta con 21 ítems, con escala ordinal de 5 niveles (nunca; antes, pero no este año; 1 a 3 veces en los últimos 12 meses; 4 a 10 veces en los últimos 12 meses; más de 10 veces en los últimos 12 meses). El método de dos mitades (o *split half*) ofrece un indicador de consistencia interna mediante el cálculo de correlación entre dos mitades aleatorias del instrumento (utilizamos la correlación corregida de Spearman-Brown).

El instrumento, además, obtuvo un alfa de Cronbach de 0,837, lo que significa un valor de consistencia interna a través de todos los ítems (situaciones); es decir, estos están interrelacionadas entre sí. Cuanto más el alfa se acerque a 1, habrá mayor confiabilidad.

Una de las ventajas del alfa de Cronbach es que permite evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem. Conforme con nuestro análisis, no se debe excluir ninguno de los 21 elementos de la escala de acoso sexual del instrumento. En efecto, la correlación total de elementos corregida no arrojó valores negativos para ninguno de esos elementos. La supresión uno a uno de los elementos de la escala no mejoró el nivel original de alfa (0,819), ni tampoco la supresión de alguno de los dos elementos con correlaciones menores a 0,2 (situaciones 15 y 19), como se observa en el cuadro 3.

Los resultados del análisis señalan que el instrumento tiene adecuada confiabilidad, consistencia y correlación internas entre ítems. El análisis de correlación interna no sugiere suprimir ninguno de los 21 ítems, conforme se observa en los resultados de las medidas de confiabilidad presentados en el cuadro 4:

Cuadro 3
Análisis de correlación interna entre ítems del instrumento ASIES

Ítem (situaciones de acoso sexual)	Puntaje medio	Desviación estándar	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento es suprimido
S1	,13	,519	2,07	16,844	,456	,808
S2	,37	,830	1,83	14,917	,538	,806
S3	,13	,459	2,07	16,726	,564	,802
S4	,12	,446	2,08	16,766	,573	,802
S5	,31	,808	1,89	14,927	,557	,803
S6	,28	,739	1,92	15,647	,490	,808
S7	,12	,478	2,08	16,741	,534	,804
S8	,02	,149	2,18	18,691	,268	,818
S9	,03	,258	2,17	18,444	,247	,817
S10	,03	,250	2,18	18,420	,269	,817
S11	,19	,624	2,01	16,016	,531	,803
S12	,11	,496	2,09	16,882	,474	,807
S13	,01	,116	2,19	18,701	,343	,818
S14	,16	,526	2,04	16,852	,446	,808
S15	,03	,249	2,17	18,705	,135	,820
S16	,03	,210	2,17	18,507	,281	,817
S17	,02	,149	2,18	18,606	,335	,817
S18	,01	,094	2,19	18,728	,392	,818
S19	,01	,094	2,19	18,886	,199	,820
S20	,03	,254	2,17	18,202	,365	,814
S21	,05	,325	2,15	18,085	,314	,815

Fuente: Encuesta piloto 2018.

Cuadro 4
Medidas de confiabilidad de la escala de 21 comportamientos de acoso sexual

Indicador	Valor
Correlación Spearman-Brown	0,807
Alfa de Cronbach	0,819
Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	0,837
Promedio de puntajes de los elementos de Acoso Sexual (DE)	2,20 (4,366)
Análisis de correlación interna	No sugiere suprimir alguno de los ítems

Fuente: Análisis de validación cuantitativa.

Análisis estadístico de validez de constructo de la escala de acoso sexual en la encuesta ASIES

Se realizó el análisis de validez del constructo mediante el análisis factorial exploratorio de componentes principales y el análisis de conglomerados, con la escala ordinal de 5 niveles. El propósito fue validar la estructura de dimensiones teóricas establecidas en el diseño del instrumento. Para la realización de estos análisis se contó con la participación de equipos de expertos en análisis estadístico de la UDLA, EPN, UPS y UASB.

El análisis factorial exploratorio, mediante componentes principales, se realizó con miras a comprender la estructura subyacente, determinar si la escala mide el número de constructos teóricos y confirmar la conformación de los constructos teóricos. Este análisis de validez permite determinar la posible eliminación de algunos ítems que están poco definidos o que se comportan erráticamente.

El método de componentes principales (ACP) tiene como objetivo transformar un conjunto de variables originales en un nuevo conjunto de

variables (sin perder información), o hacer una combinación lineal de las originales, denominadas componentes principales (factores). El ACP trata de hallar estos componentes o factores (que se caracterizan por estar correlacionadas entre sí) de modo que sucesivamente expliquen la mayor parte de la varianza total. El análisis de los componentes principales aporta con información sobre la varianza explicada por cada variable y por los componentes encontrados.

Los resultados del análisis de componentes principales (ACP) con los ítems de la escala de medición de acoso sexual, luego de sucesivas iteraciones, se muestran en los siguientes cuadros:

Cuadro 5
Matriz rotada de componentes con rotación Varimax

Rotated Component Matrix[a]	Componentes					
	1	2	3	4	5	6
S10 Alguien, para satisfacer su placer sexual, le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico produciéndole incomodidad y malestar.	,869	,040	-,054	-,041	,045	-,004
S20 Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su carrera/trabajo a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales.	,775	,380	,002	-,094	,082	,138
S3 Le han hecho invitaciones a citas íntimas aún después de usted se ha negado insistentemente.	,605	,215	,200	,156	,105	,116
S15 Le han obligado sin su consentimiento a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada para actividades educativas o laborales.	,444	-,336	,018	,225	-,086	-,188

S16 Han aprovechado situaciones supuestamente educativas/laborales para forzar intimidad contra su voluntad.	,045	,731	,167	,030	-,139	,146
S17 Le han solicitado explícitamente tener relaciones sexuales contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado.	,147	,727	-,021	,396	,177	,023
S13 Le han obligado a tocar sexualmente a otra persona en contra de su voluntad.	,344	,645	,129	,131	,011	-,180
S14 Ha sentido que alguien sin su consentimiento le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente, produciéndole incomodidad e inseguridad.	-,095	,065	,770	,015	,016	,095
S5 Le han asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivo que le causan malestar.	,225	-,044	,717		-,010	,003
S11 Han intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad.	-,016	,244	,633	,047	,174	,032
S18 Le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda.	,060	,220	,066	,829	,060	,065
S21 Ha sido víctima de chantaje, intimidación, amenaza, para evitar que denuncie el acoso sexual	,000	,049	,055	,797	-,026	,075
S9 Ha sido molestado/a por alguien le ha espiado en baños, camerinos de gimnasios o lugares similares sin su consentimiento.	-,084	,059	,186	-,141	,807	-,007

S8 Ha sido molestado/a por un exhibicionista, alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier otro lugar.	,236	-,062	-,028	,191	,736	,015
S19 Ha sido amenazado/a o perjudicado/a con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas.	-,056	,153	-,031	,026	-,069	,852
S1 Ha recibido llamadas, correos, notas, sms, chats o mensajes por cualquier otro medio con contenidos sexuales no deseados.	,257	-,157	,290	,195	,123	,666

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 7 iterations.
Fuente: Encuesta piloto, 2018

Cuadro 6
Componentes finales y varianza total explicada

Componentes	Autovalores extraídos			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% Varianza	% Acumulado	Total	% Varianza	% Acumulado	Total	% Varianza	% Acumulado
1	3,349	20,932	20,932	3,349	20,932	20,932	2,255	14,096	14,096
2	1,746	10,909	31,841	1,746	10,909	31,841	1,955	12,222	26,318
3	1,543	9,646	41,487	1,543	9,646	41,487	1,723	10,766	37,084
4	1,315	8,220	49,707	1,315	8,220	49,707	1,685	10,529	47,613
5	1,223	7,646	57,353	1,223	7,646	57,353	1,325	8,283	55,896
6	1,079	6,742	64,095	1,079	6,742	64,095	1,312	8,199	64,095
7	,986	6,161	70,256						
8	,846	5,288	75,544						

9	,752	4,700	80,244						
10	,626	3,915	84,159						
11	,553	3,456	87,615						
12	,516	3,227	90,841						
13	,480	3,002	93,843						
14	,473	2,958	96,802						
15	,315	1,969	98,771						
16	,197	1,229	100,000						

Fuente: Encuesta piloto 2018.

En el caso de APC se extrajeron 6 componentes. Con estos 6 componentes se logró explicar el 64,1% de la varianza total. Estas agrupaciones difieren de las dimensiones o categorías establecidas en el análisis teórico durante la construcción del instrumento.

También se realizó el análisis de los conglomerados y de la técnica estadística multivariante para agrupar las variables que representan a los ítems (situaciones), tratando de lograr la máxima homogeneidad en cada grupo y la mayor diferencia entre los grupos. La medida de asociación utilizada fue la distancia euclideana, por lo que se espera que las agrupaciones de variables formadas contengan variables parecidas de forma y que la distancia entre ellas sea pequeña.

El resultado final del análisis de conglomerados arrojó 2 agrupaciones claramente definidas, conforme se presenta en la tabla siguiente. En la misma tabla se observa que las situaciones 2,5 y 6 no se agrupan con ninguna otra, lo que sugiere analizar individualmente su comportamiento.

Tabla 8
Conglomerados finales del análisis de constructo del instrumento ASIES

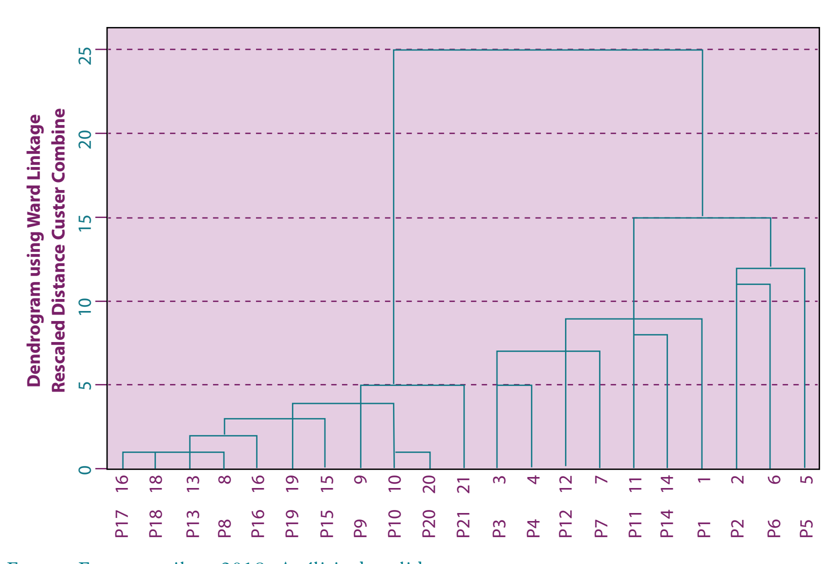
Conglomerados	Ítem
1	S12 Alguien sin su consentimiento le ha tocado sus senos, su trasero, sus órganos sexuales, "le ha metido mano", le ha hecho pellizcos, palmaditas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual.
	S14 Ha sentido que alguien sin su consentimiento le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente, produciéndole incomodidad e inseguridad.
	S1 Ha recibido llamadas, correos, notas, sms, chats o mensajes por cualquier otro medio con contenidos sexuales no deseados.
	S11 Han intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad.
	S3 Le han hecho invitaciones a citas íntimas aún después de usted se ha negado insistentemente.
	S4 Le han hecho de forma reiterada insinuaciones de índole sexual no deseadas por usted.
	S7 Le han hecho señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron.
2	S2 Ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado.
3	S5 Le han asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivo que le causan malestar.
4	S6 Se ha sentido incómodo/a con miradas insistentes de manera morbosa.

5	S10 Alguien, para satisfacer su placer sexual, le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico produciéndole incomodidad y malestar.
	S13 Le han obligado a tocar sexualmente a otra persona en contra de su voluntad.
	S15 Le han obligado sin su consentimiento a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada para actividades educativas o laborales.
	S17 Le han solicitado explícitamente tener relaciones sexuales, contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado.
	S19 Ha sido amenazado/a o perjudicado/a con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas.
	S20 Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su carrera/trabajo a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales.
	S16 Han aprovechado situaciones supuestamente educativas/laborales para forzar intimidad contra su voluntad.
	S18 Le han presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda.
	S21 Ha sido víctima de chantaje, intimidación, amenaza, para evitar que denuncie el acoso sexual.
	S8 Ha sido molestado/a por un exhibicionista, alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier otro lugar.
	S9 Ha sido molestado por alguien, le han espiado en baños, camerinos de gimnasios o lugares similares sin su consentimiento.

Fuente: Encuesta piloto 2018.

Una representación gráfica del análisis de conglomerados es el dendograma, gráfico en forma de árbol en el cual los ítems con comportamientos similares se conectan mediante enlaces. Su posición en el diagrama está determinada por el nivel de similitud/disimilitud entre los objetos. En el dendograma del análisis realizado se aprecian dos conglomerados claros; los ítems 2, 5 y 6 se deben revisar para formar un grupo, reubicarse o eliminarse.

Figura 5
Dendograma: análisis de constructo del instrumento ASIES



Fuente: Encuesta piloto 2018. Análisis de validez.

Este tipo de análisis busca explorar los datos mediante diferentes extracciones y con varios métodos, de modo que sea posible identificar si el número de factores extraído es defendible teóricamente.

Al comparar los resultados de las dos técnicas aplicadas podemos observar que ambas brindan información valiosa para las decisiones finales

sobre el instrumento y sobre el constructo teórico. Entre las dos técnicas se decidió utilizar la del análisis de conglomerados, por cuanto evidencia una estructura subyacente que tiene explicación conceptual. Además, el análisis no elimina ningún ítem y la decisión de hacerlo queda a criterio del analista.

Cabe recordar que los ítems de acoso sexual se categorizaron en (a) comportamientos verbales, (b) comportamientos no verbales, (c) comportamientos físicos, (d) acercamiento sexual no bienvenido, repetido y no recíproco, y (e) actos de abuso de poder con el objeto de obtener favores sexuales. Con los resultados de la validación estadística se decidió la modificación, supresión o mantenimiento de los ítems y las dimensiones para su agrupación final, a fin de dar consistencia al constructo. Por tal razón, fue importante analizar la agrupación obtenida para identificar el constructo al que corresponde y revisar los componentes que tienen poca representatividad.

Tabla 9
Agrupaciones finales del análisis de conglomerados del instrumento ASIES

Grupos	Ítem
1	S12 Alguien sin su consentimiento le ha tocado sus senos, su trasero, sus órganos sexuales, “le ha metido mano”, le ha hecho pellizcos, palmaditas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual.
	S14 Ha sentido que alguien sin su consentimiento le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente, produciéndole incomodidad e inseguridad.
	S1 Ha recibido llamadas, correos, notas, SMS, chats o mensajes por cualquier otro medio con contenidos sexuales no deseados.
	S11 Han intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad.
	S3 Le han hecho invitaciones a citas íntimas aún depués de usted se ha negado insistentemente.

	S4 Le han hecho de forma reiterada insinuaciones de índole sexual no deseadas por usted.
	S7 Le han hecho señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron.
2	S10 Alguien, para satisfacer su placer sexual, le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico produciéndole incomodidad y malestar.
	S13 Le han obligado a tocar sexualmente a otra persona en contra de su voluntad.
	S15 Le han obligado sin su consentimiento a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada para actividades educativas o laborales.
	S17 Le han solicitado explícitamente tener relaciones sexuales contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado.
	S19 Ha sido amenazado/a o perjudicado/a con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas.
	S20 Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su carrera/trabajo a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales.
	S16 Han aprovechado situaciones supuestamente educativas/laborales para forzar intimidad contra su voluntad.
	S18 Le han presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda.
	S21 Ha sido víctima de chantaje, intimidación, amenaza, para evitar que denuncie el acoso sexual.
	S8 Ha sido molestado/a por un exhibicionista, alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar.
	S9 Ha sido molestado/a por alguien, le han espiado en baños, camerinos de gimnasios o lugares similares sin su consentimiento.

El grupo 1 claramente evidencia situaciones, sean verbales, simbólicas o físicas, caracterizadas por el interés del agresor de obtener satisfacción sexual y por el daño consumado. El grupo 2 representa un conjunto de situaciones verbales, físicas, simbólicas y/o de abuso de poder que se relacionan con la amenaza de daño. Por su parte, las situaciones 2, 5 y 6 no se agrupan en ninguno de los dos conglomerados anteriores, si bien pueden tener elementos en común con ellos.

S2 Ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado.
S5 Le han asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivo que le causan malestar.
S6 Se ha sentido incómodo/a con miradas insistentes de manera morbosa.

Al revisar el comportamiento, se encontró que la formulación de las preguntas denota ambigüedad o contiene varias preguntas en sí. Por lo tanto, en la estructura del cuestionario final se mantuvo estos ítems, pero reformulados, para evitar la ambigüedad. Para ello, el análisis se apoyó en los resultados cualitativos tanto de las personas encuestadas como de las expertas.

Capítulo 7

APLICACIÓN DE LA ENCUESTA ASIES PARA ESTIMAR LA PREVALENCIA DE ACOSO SEXUAL EN LAS IES DE QUITO



Una vez que se contaba con un instrumento validado, una metodología diseñada y probada, estrategias de aplicación, la experiencia acumulada en la encuesta piloto, un grupo de expertas y varios núcleos de investigación motivados y formados en el tema, se inició la aplicación de la encuesta en 2019. Este proceso se desarrolló durante el año 2019 y enero de 2020. El cronograma de aplicación de la encuesta se debió ajustar según los calendarios académicos y la disponibilidad de los equipos. Se logró una cobertura importante de la población objetivo (personas con al menos un año de vida estudiantil o laboral).

Diseño metodológico de la encuesta ASIES

Tipo de estudio

El presente es un estudio de prevalencia de acoso sexual de corte transversal y con proyección para monitoreo futuro. El estudio se realizó siguiendo un enfoque de investigación aplicada, reforzando el nexo entre la investigación y la búsqueda de soluciones para lograr el bienestar de la comunidad universitaria. Los resultados del estudio se articularán con acciones de intervención y formulación de políticas institucionales —e indirectamente nacionales y sectoriales— para la erradicación del acoso sexual en las IES.

Objetivo

Determinación de la prevalencia del acoso sexual en cinco IES de la ciudad de Quito y sus diferencias, según características sociodemográficas.

En esta fase del proceso se apuntó a identificar la presencia diferencial del acoso sexual en diferentes condiciones y poblaciones dentro de la comunidad universitaria. Debido a que muchas situaciones de acoso sexual se mantienen veladas sin ser dadas a conocer, los resultados variaron en un rango que va desde prevalencias bajas hasta prevalencias altas o más frecuentes, según las situaciones específicas.

Ficha técnica de la encuesta

Poblaciones de análisis	Todos los y las estudiantes, docentes y personal administrativo y de servicios de las IES incluidas en el estudio.
Unidades de muestreo	Estudiantes, docentes y personal administrativo y de servicios con al menos un año de estar en la IES (en las IES de posgrado este criterio se reduce a un semestre).

Dominio del estudio	Quito. No hay desagregación de información por facultad, área, programa o departamento.
Resultado	Prevalencia en el último año y en toda la vida; desagregación por características sociodemográficas claves.
Cuestionario	Digital, preguntas cerradas, autollenado; tiempo de aplicación: 20-30 minutos con asistencia del facilitador/a. Anónimo, confidencial, con consentimiento informado y acuerdo de confidencialidad.

Universo de estudio

La encuesta se aplicó en cinco universidades de Quito: Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito (UPS), Universidad Central del Ecuador (UCE), Escuela Politécnica Nacional (EPN), todas de pregrado; Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) y Universidad Andina Simón Bolívar (UASB), de posgrado.

La decisión sobre cuáles IES entrarían en la primera aplicación fue tomada en conjunto con el grupo interuniversitario a partir de criterios de prioridad, viabilidad y representatividad, a fin de lograr una muestra significativa. Se priorizaron las instituciones en donde existen núcleos de académicas e investigadoras que han dado impulso al proceso, y donde fue posible conformar equipos contraparte para la promoción y la aplicación de la encuesta.

El universo de estudio estuvo constituido por todos los miembros de la IES que cumplían con los criterios de inclusión y que no incurrían en los criterios de exclusión de los estamentos respectivos: estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicios, conforme se explica en el diseño muestral respectivo.

Diseño muestral

Considerando que los tres estamentos de la comunidad universitaria tienen dinámicas y características propias, se definió un diseño muestral diferente y específico para cada uno.

Diseño de la muestra de estudiantes

La población estuvo compuesta por todos los y las estudiantes matriculados en modalidad presencial y semipresencial, desde el tercero al último semestre de todas las facultades. Se excluyó a las personas cuyo estatus académico, al momento de realizar el proceso de selección, mencionaba las categorías "inactivo" y "no regular", así como a estudiantes de la modalidad en línea, debido a que tienen contextos diferentes de exposición y relaciones con la comunidad universitaria.

Se excluyó a egresados que se encontraban en fase de tesis, a menos que estuvieran matriculados y asistiendo a la universidad. Se incluyó a estudiantes de posgrado únicamente en aquellas IES dedicadas exclusivamente a este nivel.

Para el estamento de estudiantes se aplicó un muestreo aleatorio estratificado (por facultades y niveles) y por conglomerados (aulas). Debido a la gran variabilidad de estudiantes entre paralelos y entre IES, se optó por un diseño de conglomerados de tamaño distinto, calculados de manera proporcional al número de estudiantes por nivel y por paralelo.

El cálculo del tamaño mínimo de la muestra de estudiantes consideró la menor prevalencia de situaciones de acoso sexual observada en población estudiantil (1%, conforme a la encuesta piloto), nivel de significación de 95%, margen de error absoluto de 1%, factor de diseño de 1.5 (por muestreo complejo) y un máximo de no respuesta de 10% aceptado en investigaciones sociales. La distribución fue proporcional por facultad y niveles (semestres).

En cada facultad se seleccionaron aleatoriamente los paralelos o aulas. Luego, por sorteo u otro mecanismo aleatorio, se seleccionaron a los y las estudiantes en número necesario para completar el tamaño de la muestra del nivel (semestre) respectivo.

Diseño de la muestra de docentes

La población de docentes estuvo compuesta por los y las docentes del conjunto de facultades, incluyendo todas las formas de relación laboral, dedicación y categoría. El dato de esta población se obtuvo a través de los registros de personal en cada IES. El número varió según situaciones imprevistas, como la ausencia al momento del estudio o el horario. Se excluyó a las personas que no se encontraban en la universidad al momento de la aplicación por vacaciones, permisos u otras razones personales o laborales.

Se aplicó un muestreo aleatorio estratificado (siendo los estratos la facultad o el departamento administrativo), unietápico, con afijación sistemática. El cálculo del tamaño de la muestra consideró la menor prevalencia de situaciones de acoso sexual observada en esta población (alrededor de 1%, conforme a la encuesta piloto), nivel de significación de 95%, margen de error absoluto de 1%, factor de diseño de 1.2 y un máximo de no respuesta de 10%. La distribución de la muestra fue proporcional al número de docentes por facultad.

Diseño de la muestra de personal administrativo y de servicios

La población objetivo estuvo compuesta por personal administrativo y trabajadores y trabajadoras de servicios del conjunto de facultades y departamentos administrativos, incluyendo todas las formas de relación laboral, dedicación y categoría. El número obtenido de los registros administrativos varió según situaciones imprevistas, como la ausencia al momento del estudio o el horario.

El tipo de muestreo en esta población fue estratificado y unietápico, siendo los estratos las facultades o departamentos. Para el cálculo del tamaño de la muestra se consideró una prevalencia esperada de 1% (conforme estimaciones obtenidas en la encuesta piloto), error máximo de 1%, nivel de confianza de 95%, efecto de diseño 1,2. Al tamaño mínimo calculado se le incrementó el 10% para cobertura por no respuesta. La distribución de la muestra fue proporcional al número de personal por departamento o facultad.

El personal de facilitación se acercó a los lugares de trabajo en las respectivas facultades o departamentos y seleccionó aleatoriamente (mediante selección sistemática) el número de personas requerido. Para la aplicación de la encuesta se convocó a la persona seleccionada al lugar destinado para el autollenado o, según el contexto, a responder en los propios lugares de trabajo.

En todo el proceso se garantizó la rigurosidad en el diseño muestral, el control de la muestra y la distribución proporcional en los tres estamentos, al mismo tiempo que se aseguró la confidencialidad y anonimato de la población encuestada. El marco muestral no incluye listados de personas con nombres ni ningún otro detalle personal, sino únicamente listados de aulas, departamentos o facultades.

Se cubrió una muestra de 9565 personas encuestadas: 7680 estudiantes, 873 docentes y 1101 personal administrativo y de servicios en cinco universidades, tres de pregrado y dos de posgrado, conforme se desglosa en el cuadro siguiente.

Cuadro 7
Número de encuestas aplicadas por universidad y estamento, 2019

Nombre de la IES		Estamento			
		Estudiante	Docente	Personal administrativo y de servicios	Total
Pregrado	Universidad Central del Ecuador (UCE).	3.764	650	585	4.999
Pregrado	Universidad Politécnica Salesiana (UPS).	2.422	146	79	2.647
Pregrado	Escuela Politécnica Nacional (EPN).	706	0	154	860
Posgrado	Universidad Andina Simón Bolívar (UASB).	620	46	104	770
Posgrado	Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN).	168	31	90	289
TOTAL		7.680	873	1.012	9.565

Fuente: Encuesta ASIES, 2019.

Selección del personal de campo

Los equipos contrapartes en cada universidad seleccionaron, conforme el perfil definido, a quienes cumplieron las labores de coordinación y de facilitación, quienes previamente fueron capacitados y capacitadas en la temática y en el manejo del instrumento y la plataforma. Todos ellos firmaron el Acuerdo de Confidencialidad.

Las personas a cargo de la facilitación fueron elegidas dentro de cada universidad, sin distinción de sexo, orientación sexual, etnia u otra condi-

ción. El perfil para esta función fue el de estudiantes de últimos semestres de su carrera o graduados con interés en la temática de género y acoso sexual.

Cada grupo de cinco facilitadores(as) estuvo a cargo de un coordinador(a) de campo. El perfil de las personas responsables de la coordinación fue el de docentes, investigadores e investigadoras o asistentes de investigación con interés en la temática de género y acoso sexual. A su vez, estuvieron lideradas por una integrante del grupo interuniversitario.

En el siguiente cuadro se presenta el número de integrantes de los equipos y el nombre y función de la contraparte institucional.

Tabla 10
Número de facilitadores(as) y coordinadores(as) por IES

Universidad	Facilitadores(as)	Coordinadores(as) de campo	Docentes contraparte institucional
Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN)	3	1	Tatiana Bichara, PhD. Docente, coordinadora general de investigación.
Escuela Politécnica Nacional (EPN)	8	3	Valentina Ramos y Antonio Franco. Docentes de la Facultad de Ingeniería Empresarial.
Universidad Politécnica Salesiana (UPS)	12	3	Paz Guarderas, PhD. Docente de Psicología.
Universidad Central del Ecuador (UCE)	15	3	Milena Almeida, M.Sc. y Christian Paula, PhD. Directores del INIGED en períodos sucesivos.
Universidad Andina Simón Bolívar (UASB)	6	2	Carlos Reyes, PhD. y Gardenia Chávez, M.Sc. Coordinadores del Programa Andino de Derechos Humanos en períodos sucesivos.

Fuente: Encuesta ASIES, 2019.

Proceso de capacitación de los equipos de coordinación y facilitación

La capacitación a los grupos de coordinación de campo y facilitación en cada IES se realizó en dos jornadas completas, con modalidad teórico-práctica en tres módulos:

1. Introducción a la temática del acoso sexual y su marco legal y conceptual.
2. El instrumento, su contenido, forma de llenado y el contenido de cada una de las preguntas. Se combinó con prácticas de aplicación.
3. Importancia del rol de la facilitación para garantizar el riguroso proceso metodológico. Nociones de muestreo probabilístico. Estrategias de campo y disminución de errores no muestrales. Procedimientos y protocolos.

También se impartieron talleres de análisis estadístico a los equipos de coordinación, facilitación e investigación en dos módulos:

1. Construcción y análisis de indicadores de acoso sexual en las IES.
2. Introducción al manejo del programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

El objetivo de estos talleres fue reforzar la generación de capacidades para la investigación cuantitativa, a fin de potenciar la posibilidad de réplica y continuidad de los procesos de investigación en las IES involucradas.

Carpeta del facilitador, protocolos de aplicación y ética

La carpeta de facilitación que fue entregada al personal de campo contiene:

a. Manual para los facilitadores(as). Sirve de guía de campo y de protocolo de actuación para el personal de facilitación. Contiene los

principios del proceso, el rol del facilitador(a) y los procedimientos a seguir antes, durante y después de la encuesta. Incluye los formatos de registro, información de responsables y contacto. Se completa con respuestas sobre cómo actuar en casos de crisis emocional de las personas encuestadas e información de instancias e instituciones a las que derivar en caso de necesidad. Ver recuadro.

b. Hoja de registro. Llenado por cada facilitador o facilitadora. Permite el control y seguimiento del trabajo: encuestas asignadas y encuestas realizadas en la jornada. Es material valioso para el control de la muestra y el desempeño de los equipos de facilitación. En esta hoja el personal de campo también registra observaciones y novedades durante el proceso, en términos de logística, predisposición de la población, apertura y apoyo de las autoridades, funcionarios(as), docentes, etc., sugerencias recabadas respecto del instrumento, aplicación o uso de la información, posibles casos de crisis y su respuesta. Estas observaciones representan una valiosa información cualitativa para el balance del proceso y las lecciones que se produzcan.
c. Acuerdo de confidencialidad. Documento que firman todas las personas involucradas en el estudio, tanto en facilitación como coordinación o apoyo a la investigación. Es avalado por la persona contraparte institucional.
d. Copia de carta del rector y documento que acredite al equipo de campo su participación en el estudio. Este documento facilita al personal a recorrer la IES y solicitar el apoyo.

MANUAL PARA LOS FACILITADORES/AS

Procedimientos a seguir

Antes de la encuesta

1. Ser capacitados en temas relacionados con el acoso y la violencia sexuales, protocolos institucionales y diseño de la encuesta e investigación.
2. Firmar el Acuerdo de Confidencialidad y Compromiso.
3. Recibir la Carta de Presentación como facilitadores(as) por parte los responsables del estudio.
4. Recibir de las coordinadoras de campo la Hoja de Registro, en la cual constará la asignación para cubrir en la jornada: fecha, nombre del facilitador(a), población a encuestar (estudiantes, docentes, administrativos, servicios), lugar (facultad, carrera, semestre; departamento, oficina), número de encuestas a realizar.
5. Recibir la contraseña o código personal de facilitador(a) únicamente de manos de la coordinadora de campo y responsabilizarse del uso correcto de la contraseña. Esta clave no puede ser entregada a terceros ni a personas que no consten en el cuadro de asignación de muestra a su cargo.

Durante la encuesta

1. Localizar el espacio físico donde se realizará la encuesta (edificio, aula, departamento). Este local variará dependiendo de la universidad, facultad o carrera en la cual se aplique la encuesta.
2. Iniciar presentándose como investigador(a) de campo, enseñando la Carta de Presentación en caso de ser necesario.
3. Leer frente al grupo de encuestados(as) el texto introductorio contenido en el cuestionario de la encuesta.

Estamos realizando un estudio sobre acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior. La encuesta está dirigida a todas las personas de la comunidad universitaria: estudiantes, docentes y personal administrativos y de servicios. Usted ha sido seleccionado o seleccionada de manera aleatoria; su participación no supondrá para usted costo ni riesgo alguno. La información aportada servirá únicamente para los fines de la presente investigación, tomando todas las precauciones necesarias para proteger la identidad de las personas que respondan a esta encuesta. Su participación es voluntaria y si decide dejar de responder podrá suspenderla en cualquier momento sin que le perjudique en ningún sentido. Al finalizar, saldrá el mensaje "Usted ha subido correctamente la encuesta".
¡De antemano, agradecemos su colaboración!

1. Verificar que las personas pertenezcan al grupo de la comunidad universitaria a ser encuestado, según pertenencias (estudiante, docente, personal administrativo o de servicios), facultad, carrera y semestre.
2. Verificar que el espacio entre cada encuestado(a) sea apropiado para asegurar los principios de confidencialidad y anonimato de las repuestas. Asegurarse de que existe al menos un asiento de distancia a los cuatro lados de la persona encuestada.
3. Entregar el enlace para la encuesta digital y poner la contraseña de acceso. En ese momento inicia el autollenado por parte de la persona encuestada.
4. Iniciar con las indicaciones generales de la encuesta:
    - Al inicio de la encuesta encontrará el CONSENTIMIENTO INFORMADO. Marque ACEPTO si está de acuerdo en ser parte de la muestra.
    - Leer atentamente las preguntas, las respuestas y las instrucciones.
    - Cada pregunta debe estar llena para avanzar a la siguiente.
    - Recordar que la encuesta debe ser llenada en su totalidad para evitar que la misma se anule o existan problemas en la representatividad de la muestra. Al terminar saldrá un mensaje *"Usted ha subido correctamente la encuesta."*

1. En caso de no encontrar el curso o instancia seleccionada para la muestra, que no se le otorgue las facilidades para proceder a realizar la encuesta o cualquier otro inconveniente para cubrir la cuota de trabajo asignada, debe contactar con la coordinadora de campo para que le entregue una muestra de reemplazo y las instrucciones pertinentes.

IMPORTANTE: El facilitador(a) no tiene permitido aplicar encuestas a otra población que no sea la entregada por la coordinadora. Les recordamos que la validez de los resultados estadísticos y la veracidad de las estimaciones depende de cumplir de manera estricta el diseño muestral probabilístico y estratificado. Cualquier cambio puede provocar errores en los datos.

2. Llenar en la Hoja de Registro el número de encuestas realizadas y las observaciones.
3. En caso de ser necesario, entregar a la persona encuestada la información necesaria respecto de la derivación de rutas legales y psicológicas. Para ello, utilizar los panfletos proporcionados por la coordinadora. Únicamente en caso de presentarse la necesidad de entregar información de rutas externas provinciales, entregar la información de la provincia correspondiente.

Después de la encuesta

1. Entregar la Hoja de Registro en el punto y hora de recepción indicados por la persona a cargo de la coordinación de campo.
2. Participar en las sesiones periódicas de retroalimentación convocadas por la dirección del estudio.

Cómo actuar en casos de crisis emocional

Si la persona encuestada presenta o recuerda haber sufrido o presenciado casos de acoso sexual o violencia de género, el facilitador(a) escuchará con empatía el pedido y procederá a derivar el caso a las direcciones de Bienestar Universitario. Así mismo, entregará folletería de los *Protocolos respectivos de cada institución* y el listado de lugares de referencia para casos de violencia.

IMPORTANTE: El personal de facilitación NO realiza consejería ni acompañamiento de casos. Esta tarea corresponde a las entidades autorizadas según el protocolo de actuación. Evitar en todo momento la revictimización. Se inste que el facilitador(a) revise detenidamente el material proporcionado por la coordinadora (Guía de contención emocional).

En caso de que la crisis emocional desemboque en llantos o cambios bruscos de humor, se propone a los facilitadores(as) seguir las siguientes recomendaciones:

a. Mantener una posición empática con frases como “entiendo que sientas miedo”, “comprendo tu preocupación”.
b. Sin llamar la atención, empezar ejercicios de respiración con la persona encuestada, como “respira hondo y contemos lentamente hasta tres: uno (suelta la respiración), dos (suelta la respiración), tres (suelta la respiración)”.
c. No escuchar la historia ni hacer preguntas al respecto. El facilitador(a) no está en condiciones técnicas de escuchar y dar sustento psicológico a la crisis. Proporcionar de manera oportuna la información de rutas de derivación legal y psicológica.

IMPORTANTE: El facilitador(a) es un ser humano. Es común y normal que al presenciar una crisis se vea reflejado(a) en ella o exprese emociones encontradas. Por ello se le recomienda mencionar a la coordinadora de la necesidad de realizar una contención de crisis para su caso individual o grupal.

Procedimiento de aplicación de la encuesta

Para la buena marcha del proceso es necesario contar con la voluntad de las máximas autoridades universitarias y disponer de información actualizada y confiable respecto de la distribución de personal, cursos, aulas y docentes. Adicionalmente, se requiere contar con espacios adecuados y logística que garanticen ambientes de confianza y confidencialidad.

Esta labor de *lobbying* estuvo a cargo de las contrapartes institucionales, con apoyo del equipo técnico. Además de las gestiones para poner en conocimiento de las autoridades el propósito y la naturaleza del estudio y contar con su aval, en casi todas las IES se realizaron visitas personales a decanos(as) y directores(as) de carrera para sensibilizarles y lograr su colaboración. También se mantuvieron reuniones con las instancias de género y equidad, representantes de los gremios de funcionarios y funcionarias, docentes y estudiantes.

Al inicio del trabajo, previa la capacitación, se entregó a los equipos de campo la carpeta de facilitación. En cada jornada se entregó a cada facilitador o facilitadora la muestra asignada para ese día, junto a información necesaria sobre la distribución de las facultades y carreras dentro de cada institución, a fin de optimizar el tiempo de aplicación, las personas de contacto y las indicaciones prácticas.

Para optimizar el proceso se aplicó el sistema de barrido, mediante el cual todo el equipo de campo o en subgrupos recorrió, sucesivamente las facultades o departamentos para cubrir la muestra correspondiente a ese espacio. El procedimiento debió ser flexible para, sin romper los mandatos metodológicos, adaptarse a las condiciones particulares de cada IES, facultad o carrera y a las disponibilidades de espacio, horarios e infraestructura.

Las condiciones logísticas mínimas necesarias para la aplicación incluyeron contar con ambientes con amplitud suficiente, tener acceso a internet inalámbrico y garantizar la confidencialidad. La separación entre los

encuestados y encuestadas fue de al menos un metro y medio o un puesto vacío a cada lado. Los espacios de aplicación podían ser las aulas, oficinas o lugares de trabajo. En el caso de aulas numerosas, fue necesario dividir a las personas encuestadas en grupos. En otros casos se ubicó en cada facultad un laboratorio de informática, un aula magna u otros espacios similares; una ventaja de esta alternativa fue evitar la interrupción de clases.

En el primero contacto el facilitador(a) dio una introducción general sobre la encuesta y su significado y la necesidad de responder a la misma de manera veraz y sincera, e indicó los objetivos e importancia del proceso. Para la selección final, el facilitador(a) procedió a seleccionar de manera sistemática el número de personas requerido, solicitando que permanezcan en el aula, oficina o lugar de trabajo o que se dirijan al sitio destinado a la aplicación de la encuesta, guiados por el equipo de campo.

Para el ingreso a la plantilla digital, el personal de facilitación entregó el enlace para instalarlo en los celulares, tablets o computadores de los y las participantes. El enlace es único para toda la encuesta y su habilitación solo puede ser realizada mediante una clave entregada de manera personal y confidencial a cada facilitador(a). La clave está vigente únicamente durante el tiempo previsto para la aplicación de la encuesta en cada IES.

Una vez habilitada la encuesta en cada dispositivo individual, se atendieron consultas o situaciones imprevistas. A medida que las personas terminaban de contestar las preguntas se verificó que apareciera el mensaje “su encuesta ha sido terminada con éxito”.

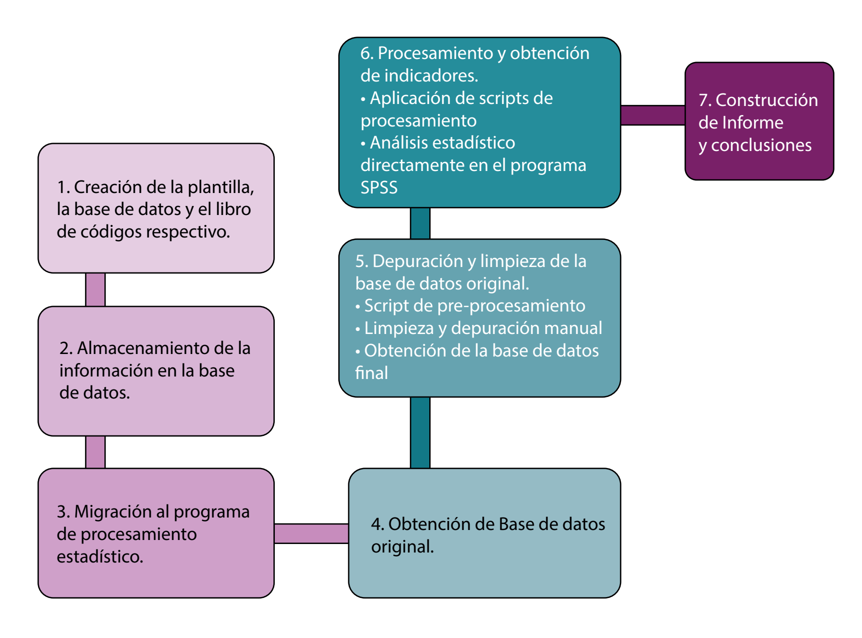
El enlace conduce a la plantilla digital. De entrada, aparece el formulario de consentimiento informado, que indica que el cuestionario es anónimo y que se puede dejar de responder la encuesta en cualquier momento sin que esto implique ningún problema. Las personas que responden afirmativamente al consentimiento pueden continuar. Las encuestas

interrumpidas o no respondidas quedan invalidadas y se debe reemplazar a la persona seleccionada para completar el tamaño muestral.

Procesamiento de la información

En la siguiente figura se presentan los pasos del proceso desde la creación de la plantilla digital hasta el informe de resultados.

Figura 6
Pasos para el procesamiento



La plantilla de la encuesta digital debió ser ajustada a la versión corregida y validada en la encuesta piloto. Con ella se generó el libro de códigos y la base de datos. A medida que se avanzaba en la aplicación la información de los cuestionarios ingresó directamente en un servidor de uso exclusivo para el estudio. Esto permitió extraer las bases de datos en

formato.sav, compatible con el programa SPSS y tener cortes parciales para dar seguimiento a la cobertura y avance de la aplicación de la encuesta. La base completa original se guardó en un disco externo y una copia de ella se utilizó para el procesamiento. El corte final de la muestra de Quito se hizo a enero 2020.

Para realizar el análisis estadístico de los datos es indispensable contar con una base de datos bien estructurada y "limpia" de información innecesaria, con los valores perdidos verificados y tratados y con todas las variables requeridas para el cálculo de los indicadores. Realizar este trabajo de manera manual es largo y exigente, considerando la complejidad y amplitud de la encuesta ASIES. Por ello se desarrolló un *script* o programa que contiene un conjunto de comandos para automatizar este preprocesamiento y facilitar su réplica. Cabe resaltar que la base de Quito, de 9565 registros, está compuesta por bases específicas de cada IES. Conforme los acuerdos de trabajo, cada IES ha recibido el recorte de sus datos, con los que podrá realizar análisis complementarios o replicar los comunes. El *script* facilitará que, a futuro, otras IES que apliquen la encuesta puedan depurar y preparar la información en función del análisis y de la muestra nacional.

El plan de análisis estadístico fue aprobado colectivamente por el grupo interuniversitario. Sin perder la rigurosidad metodológica, el uso de los datos, más allá de un propósito académico, tiene como fin la incidencia para generar cambios, por lo que se requiere que los resultados sean presentados de manera comprensible para la opinión pública y la comunidad universitaria y puedan ser utilizados para la sensibilización e incidencia. Con esa directriz, los componentes del plan de análisis fueron:

- Cálculo de la prevalencia para las diferentes dimensiones del acoso sexual (verbal, no verbal, físico y por abuso de poder), en sus diferentes alcances.
- Correlaciones de los indicadores de acoso sexual con los efectos emocionales y con el desempeño laboral y académico.

- Relación de la prevalencia de acoso sexual con las características sociodemográficas.
- Evidenciar los lugares, las relaciones y las situaciones que presentan mayor prevalencia de acoso sexual, así como la correlación interna entre situaciones y su recurrencia.
- Identificar las acciones más comunes de las personas cuando enfrentan situaciones de acoso sexual en la universidad.

Los resultados se presentan de manera separada por cada uno de los tres estamentos de la comunidad universitaria: estudiantes, docentes y personal administrativo y de servicios. La definición de los indicadores de acoso sexual en las IES busca que sean consistentes con el posicionamiento teórico del estudio. Se destacan algunos criterios claves para el sistema de indicadores:

Deben ser primordialmente indicadores de prevalencia.	El tipo de indicador básico que arroja la encuesta es la prevalencia de acoso sexual en los estamentos de la comunidad universitaria. *Se define a la prevalencia como la cantidad de personas que han sufrido acoso sexual en una población dada sobre el total de la muestra en el período de referencia determinado.* La fuerza de este indicador es que permite comparar la magnitud del acoso sexual en sus diferentes manifestaciones, entre poblaciones y en períodos distintos. La prevalencia es un indicador de impacto que posibilita evaluar los cambios en la magnitud de la situación mediante un monitoreo periódico.
Deben ser indicadores con enfoque de género.	Se trata de indicadores diferenciales que, al comparar las prevalencias de acoso sexual específicas por sexo, género y orientación sexual, permiten identificar las inequidades y vulnerabilidades por diferencias sexo-genéricas y por formas particulares de ejercicio del poder patriarcal, que se suma al ejercicio del poder formal por jerarquía (docente/estudiante, jefe/empleado).

	Además de las diferencias sexo-genéricas entre prevalencias, la encuesta permite construir otros indicadores de género que reflejen la persistencia de roles y estereotipos propios del patriarcado.
Deben ser indicadores con enfoque de derechos, que permitan identificar diferencias sociales y étnico-culturales.	Reflejan las prevalencias de acoso sexual diferenciables por identificación étnica y por autodefinición de clase, así como las diferencias étnicas y de clase en los efectos e impactos asociados con el acoso sexual. Estos indicadores se complementan con la existencia de acoso sexual debida a otras diferencias sociodemográficas, que aportan al perfil étnico-cultural y social: migración, tipo de la IES (pública o privada). También es posible profundizar y obtener asociaciones de triple entrada. Por ejemplo, explorar las prevalencias de acoso sexual en hombres/sexodiversos o mujeres/sexodiversas, o la presencia de acoso sexual en mujeres por fracciones de clase o por etnia.
El sistema debe incluir indicadores que aporten a la prevención y a la acción, que permitan identificar los perfiles de las personas acosadoras y los espacios universitarios proclives a mayor vulnerabilidad frente al acoso.	Se trata de indicadores que permiten responder, para cada estamento, a preguntas tales como: si los casos de acoso sexual han sido realizados con mayor frecuencia por pares o si han mediado las jerarquías; cuál es el perfil de género de las personas acosadoras; cuáles son los espacios que presentan más frecuencia de casos de acoso; determinar si hay mayor vulnerabilidad al acoso sexual en los primeros niveles de estudio o si hay campos de conocimiento más proclives a que se presenten casos. El sistema debe diagnosticar las condiciones que configuran ambientes hostiles en el espacio universitario, para definir ámbitos prioritarios de prevención y acción. La aplicación sucesiva de la encuesta permitirá valorar los avances para mejorar las condiciones de seguridad y respeto en los espacios universitarios, así como la persistencia de nudos críticos.

Indicadores de alerta sobre efectos en la vida personal, académica y/o laboral.	La información permite obtener indicadores de desempeño académico y laboral (ausentismo, presentismo, rendimiento), y cambios recientes en la vida personal que alerten sobre problemas psicológicos relacionarlos con el acoso sexual. Estos indicadores permiten dimensionar la gravedad de la situación e introducir acciones de prevención y acción.
Indicadores que aporten a valorar el empoderamiento de las normas y rutas de acción frente al acoso sexual.	Estos indicadores ofrecen un diagnóstico respecto del efecto que han tenido los esfuerzos para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre los principios, contenidos, protocolos y normas para la protección y acción respecto del acoso sexual y de otras formas de violencia de género.

Aspectos éticos del estudio

Criterios para la selección de los participantes, tomando en cuenta los principios de beneficencia, equidad, justicia y respeto

El diseño muestral garantizó la representatividad de todos los estamentos y grupos poblacionales de la universidad, mediante la distribución proporcional en todas las facultades, carreras y áreas administrativas y de servicios. El tamaño de la muestra permitió garantizar la inclusión de diversidades étnico-culturales, sociales y de género para identificar prevalencias en grupos específicos.

Cuidados para garantizar la confidencialidad y privacidad en la recolección y almacenamiento de los datos

La confidencialidad, el anonimato y la privacidad estuvieron garantizados en todo el proceso. En ningún momento ni lugar se solicitó a las

personas participantes colocar su nombre en la encuesta. Al inicio de la encuesta se informó del uso de los datos para fines de investigación y promoción. Las respuestas fueron ingresadas de manera privada y personal, de modo que ninguna persona del equipo investigador ni del entorno pudo conocer ni asociar los datos. Tanto el personal de campo como el equipo investigador y asesor llenaron los formatos con las cláusulas de confidencialidad y compromiso ético.

El software *Lime Survey Pro Enterprise* cuenta con un sistema de alojamiento de datos cerrado y protegido que garantiza el anonimato y la seguridad. No es posible establecer relaciones entre el panel del encuestado y su respuesta. Una vez cerrado el proceso en la respectiva IES, la base de datos fue entregada al equipo técnico de investigación a cargo del procesamiento.

En los resultados condensados de la muestra de Quito se garantizó el anonimato de todas las universidades participantes. A la base de datos con la data de cada universidad solamente tendrán acceso las investigadoras de su respectiva IES que participaron en la investigación y que forman parte del núcleo que trabaja los temas de género. Este núcleo será responsable de la custodia de la base de datos en su universidad. Mientras dure la investigación en todas las universidades, la base de datos de Quito —y posteriormente la data nacional— quedará en custodia de una de las investigadoras principales y del director ejecutivo de la Fundación DONUM.

Luego de cinco años se hará pública la base de datos nacional para que investigadores, investigadoras y personas que toman decisiones políticas tengan acceso. La información publicada garantizará en todo momento la confidencialidad de las IES.

Cuidados para casos de crisis

En cada IES se activó una ruta para direccionar posibles casos de crisis, tanto del personal de investigación como de las personas encuestadas,

para contención, apoyo psicológico, información y apoyo para denuncias y cualquier otro requerimiento de respuesta inmediata. Los facilitadores y facilitadoras recibieron en su carpeta un protocolo básico para estos casos, que indica cómo actuar y a dónde derivar los casos. También se les proporcionó una lista de recursos útiles para la búsqueda de apoyo psicológico en caso de experimentar algún problema durante la aplicación del cuestionario, y material informativo respecto de las rutas y del protocolo cuando esta normativa estaba vigente en la IES respectiva.

Capítulo 8

ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS ASIES



En este capítulo se registran las estrategias abordadas para la gestión del proceso de aplicación de la encuesta, a partir de las experiencias acumuladas en casi tres años de trabajo conjunto del grupo interuniversitario, los núcleos y las instituciones que participaron en el proceso.

Consolidación del grupo coordinador y gestor del proceso

La gestión de un proyecto colaborativo, interdisciplinario e interuniversitario es un reto permanente. Requiere contar con un núcleo central

coordinador sin perder la dinámica de trabajo conjunto. Este proceso se inició a partir de la convocatoria de un grupo de docentes e investigadoras de distintas universidades y con distintas formaciones. Así, el grupo interuniversitario se constituyó en el núcleo coordinador y dinamizador del proceso, como responsable de las definiciones epistemológicas, conceptuales y metodológicas implícitas en el estudio. Este colectivo, a través de la vinculación con las IES de diversas partes del país, logró la sensibilización e incidencia en dichas instituciones y, a su vez, en las instancias nacionales de decisión sobre la educación superior.

Para entender los desafíos de la gestión del estudio, debemos recordar que no se trató de un estudio o proyecto único y con una fuente principal de financiamiento. Para la aplicación de la encuesta, cada IES debió procurar sus propios recursos financieros y logísticos. Como contrapartida, las IES pudieron disponer de los recursos compartidos por la Red, de la plataforma y soporte digital común y, sobre todo, del conocimiento y soporte técnico acumulado.

A medida que se desarrollaron las actividades, el grupo formalizó una instancia de coordinación para reforzar la imagen pública del grupo y establecer relaciones oficiales con otras instituciones, especialmente estatales y académicas. De ese modo se constituyó la Red Interuniversitaria de Investigación Feminista sobre Acoso Sexual en octubre 2019, como una organización sin fines de lucro, de carácter académico, que trabaja a partir de la investigación científica sobre temas de género, violencia de género, feminismo y acoso sexual en los diferentes ámbitos de la sociedad. La Red está abierta a docentes, investigadores e investigadoras, funcionarios y funcionarias involucradas en la aplicación de políticas de igualdad y género en las IES, y a graduados y estudiantes de últimos años comprometidos con el estudio de estos temas en el ámbito académico.

La Red se conforma también para ampliar la aplicación de la encuesta en otras regiones del país, en consonancia con el objetivo de lograr una muestra de cobertura nacional. A partir de la socialización de los avances del estudio, y del interés despertado en la comunidad universitaria y en las autoridades de educación superior, muchas IES han solicitado ser parte del estudio. En vista de ello, se definieron tres fases para la aplicación de la encuesta.

Fase 1. Muestra en cinco IES de Quito: UPS, UCE, EPN, IAEN, UASB. Esta fase se cumplió entre 2019 y enero de 2020.

Fase 2. Universidades con alcance regional. En este grupo se encuentra la Universidad Técnica del Norte (UTN) en Ibarra, la Escuela Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), Universidad Nacional de Loja (UNL), Universidad de Cuenca, Universidad de las Artes en Guayaquil, Universidad Luis Vargas Torres en Esmeraldas y la Universidad San Francisco de Quito (USFQ).

Estas IES habían avanzado durante 2019 en la negociación interna con sus autoridades y el cumplimiento de los requisitos para su integración al estudio. La aplicación estuvo prevista para 2020; sin embargo, debido a la pandemia del Covid-19 se suspendieron todo tipo de actividades presenciales; cada IES deberá decidir cuándo y en qué modalidad retomará el proyecto. En el caso de la Universidad Técnica del Norte, logró concluir la aplicación de la encuesta en 2019.

Al ser parte de la Red, contarán con el acceso para utilizar la plantilla digital, el *script* de preprocesamiento, el diseño de los indicadores y el conocimiento técnico, con el compromiso de mantener la homogeneidad de los procedimientos, cubrir los demás requerimientos logísticos y entregar la información para incluir en la muestra nacional.

Fase 3. Aplicación en IES medianas y pequeñas con cobertura provincial para completar la muestra nacional. Esta fase está prevista para 2021, dependiendo de las condiciones por la emergencia sanitaria del país.

Con el fin de consolidar la participación de las IES se abrió una línea de contacto directo con los núcleos de género de esas IES, a la vez motivando su incorporación a la Red. En varios casos se apoyó a las contrapartes en la negociación con las respectivas autoridades universitarias, con la presencia del equipo técnico y representantes de la Red a reuniones de presentación del proyecto, a fin de impulsar acuerdos para su participación.

Para formalizar la incorporación de las IES al estudio se determinaron los siguientes pasos:

- Recibir la invitación para ser parte del estudio dirigida al núcleo de género, docente o investigadora que impulsará el proceso.
- Emitir la Carta de Intención, firmada por la contraparte de la IES, la Universidad Politécnica Salesiana (que encabeza el proyecto de investigación), la Fundación Donum, que ha apoyado el estudio y financiado varias actividades de consultoría, y la Red Interuniversitaria de Investigación Feminista. Esta carta establece las responsabilidades de cada parte, los acuerdos para el uso de la información, el resguardo de la data y la difusión y publicación de los resultados globales y parciales.
- Suscribir su inclusión en la Red Interuniversitaria de Investigación Feminista.
- Activar la participación del núcleo de género como contraparte ante la Red y las autoridades universitarias en la coordinación de la aplicación, gestionar el apoyo logístico, conformar los equipos de campo y asumir el resguardo de la información y el buen uso de los resultados.
- Implementar protocolos éticos para la aplicación de la encuesta, activar ruta de apoyo para casos de crisis. Si la IES cuenta con Comité de Ética, someter el proyecto para su aprobación.

Consolidación de la imagen del proyecto en espacios de decisión y la comunidad universitaria

A través de la difusión de los avances del estudio en diferentes eventos públicos, la propuesta se posicionó en la comunidad universitaria y en la opinión pública, así como con las autoridades académicas nacionales responsables de tomar decisiones. Mencionamos algunos:

- Eventos de lanzamiento del folleto *¿Cómo se mide el Acoso Sexual?* y socialización del proyecto. Universidad Politécnica Salesiana, Universidad Central del Ecuador, Escuela Politécnica del Litoral.
- Socialización del proyecto y avances del estudio en eventos públicos organizados por diversas universidades, como la Universidad Central del Ecuador (varios eventos y espacios de socialización), Universidad Técnica del Norte, Escuela Politécnica del Chimborazo, Universidad Técnica Equinoccial y Universidad Andina Simón Bolívar.
- Presentación de resultados preliminares en eventos con presencia de las máximas autoridades de la política universitaria del país (CACES, CES y SENESCYT) y de varias universidades y organismos internacionales como UNESCO.
- Campaña de difusión pública: ruedas de prensa, boletines, entrevistas en medios, spots en redes sociales y página web de la Red.

La Red promueve el desarrollo de nuevas investigaciones sobre el tema, con el fin de conformar una masa crítica en los ámbitos universitarios y contar con aportes desde distintos campos del saber. En este sentido, un logro de incidencia en el campo académico es que estudiantes han formulado sus trabajos de tesis sobre el acoso sexual, aplicando la encuesta ASIES: 5 tesis de pregrado en la EPN, 3 tesis de psicología en la UPS, 1 tesis de maestría en epidemiología y salud colectiva de la UASB, 1 tesis de maestría en género de la FLACSO (en curso). Estos te-

sistas formaron parte de los equipos de aplicación de la encuesta o de su coordinación.

Para el uso de la encuesta con estos fines, los proyectos de investigación fueron revisados por el grupo de expertas. La IES debía cumplir con los requisitos establecidos para su inclusión en el estudio nacional, incluyendo la suscripción del director/a de tesis a la Red y la firma de acuerdos de confidencialidad sobre el uso y difusión de los resultados.

Capítulo 9

ENCUESTA SOBRE ACOSO SEXUAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (ASIES)





Estimado o estimada:

Estamos realizando un estudio sobre acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior. La encuesta está dirigida a todas las personas de la comunidad universitaria: estudiantes, docentes y personal administrativos y de servicios. Usted ha sido seleccionado o seleccionada de manera aleatoria; su participación no supondrá para usted costo ni riesgo alguno. La información aportada servirá únicamente para los fines de la presente investigación, tomando todos las precauciones necesarias para proteger la identidad de las personas que respondan a esta encuesta. Su participación es voluntaria y si decide responder podrá suspenderla en cualquier momento sin que le perjudique en ningún sentido. Al finalizar, saldrá el mensaje "Usted ha subido correctamente la encuesta."

¡De antemano agradecemos su colaboración!

Si desea mayor información puede enviar un mensaje a encuestaasies@gmail.com para comunicarse con el equipo de investigación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto que he sido informado o informada sobre los objetivos del estudio y que los datos serán manejados de forma confidencial y ética; que comprendo que la encuesta no implica ningún riesgo; que he decidido participar de manera voluntaria; y que puedo abandonar el proceso en cualquier momento.

Si está de acuerdo, seleccione el cuadro de la derecha para continuar	☐

Sección A: I. INFORMACION PREVIA A LA ENCUESTA

A1. Nombre de la institución superior	
Escuela Politécnica Nacional EPN	☐
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE	☐
Universidad Central del Ecuador UCE	☐
Universidad San Francisco de Quito USFQ	☐
Pontificia Universidad Católica del Ecuador PUCE	☐
Universidad Tecnológica Equinoccial UTE	☐
Universidad Internacional SEK	☐
Universidad Internacional del Ecuador UIDE	☐
Universidad de las Américas UDLA	☐
Universidad de Especialidades Turísticas	☐
Universidad Metropolitana	☐
Universidad Tecnológica Israel	☐
Universidad de Los Hemisferios	☐
Universidad Iberoamericana del Ecuador	☐
FLACSO Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales	☐
Universidad Andina Simón Bolívar	☐
IAEN Instituto de Altos Estudios Nacionales	☐
Escuela Superior Politécnica del Litoral	☐
Universidad Católica Santiago de Guayaquil	☐
Universidad Casa Grande	☐
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil	☐
Universidad del Pacífico Escuela de Negocios	☐
	▼

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	☐
Universidad Particular de Especialidades Espíritu Santo	☐
Universidad Agraria del Ecuador	☐
Universidad de Guayaquil	☐
Universidad Tecnológica Ecotec	☐
Universidad de Cuenca	☐
Universidad del Azuay	☐
Universidad Católica de Cuenca	☐
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo	☐
Universidad Estatal de Milagro	☐
Universidad Nacional de Loja	☐
Universidad Técnica Estatal de Quevedo	☐
Universidad Estatal de Bolívar	☐
Universidad Nacional del Chimborazo	☐
Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí	☐
Universidad Estatal del Sur de Manabí	☐
Universidad Técnica de Ambato	☐
Universidad Técnica del Norte	☐
Universidad Técnica Particular de Loja	☐
Universidad Tecnológica Indoamérica	☐
Universidad Regional Autónoma de los Andes	☐
Universidad Técnica de Babahoyo	☐
Universidad Técnica de Cotopaxi	☐
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí	☐
Universidad Técnica deMachala	☐
	▼

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas	☐
Universidad Estatal Amazónica	☐
Universidad Estatal Península de Santa Elena	☐
Universidad Politécnica del Carchi	☐
Universidad Particular San Gregorio de Portoviejo	☐
Universidad Técnica de Manabí	☐
Universidad de Otavalo	☐
Universidad Regional Amazónica IKIAM	☐
Universidad Politécnica Salesiana	☐
Universidad YACHAY Tech	☐
A2. Tipo de institución	
Pública	☐
Privada	☐
A3. Ciudad (La lista de ciudades aumentará dependiendo de la cobertura geográfica de las IES)	
Quito	☐
Guayaquil	☐
Cuenca	☐
Riobamba	☐
Milagro	☐
Loja	☐
Quevedo	☐
Guaranda	☐
Calceta	☐
Jipijapa	☐
	▼

Ambato	☐
Ibarra	☐
Babahoyo	☐
Latacunga	☐
Manta	☐
Machala	☐
Esmeraldas	☐
Puyo	☐
Santa Elena	☐
Tulcán	☐
Portoviejo	☐
Otavalo	☐
Tena	☐
Urcuquí	☐
A4. Provincia	
Azuay	☐
Bolívar	☐
Cañar	☐
Carchi	☐
Cotopaxi	☐
Chimborazo	☐
El Oro	☐
Esmeraldas	☐
Guayas	☐
Imbabura	☐
	▼

Loja	☐
Los Ríos	☐
Manabí	☐
Morona Santiago	☐
Napo	☐
Pastaza	☐
Pichincha	☐
Tungurahua	☐
Zamora Chinchipe	☐
Galápagos	☐
Sucumbíos	☐
Orellana	☐
Santo Domingo de los Tsáchilas	☐
Santa Elena	☐
A5. Región IES	
Sierra	☐
Costa	☐
Amazonía	☐
Insular	☐

Sección B: II. INFORMACION GENERAL

B1. ¿En la Institución de Educación Superior es usted…	
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo o administrativa	☐
Trabajador o trabajadora de servicios	☐

B2. ¿Actualmente tiene cargo de autoridad o dirigencia?	
Sí	☐
No	☐
B3. ¿Cuántos años lleva en esta institución?	
B3.1 Estudiantes	
De 0 a 2 años	☐
De 3 a 4 años	☐
Más de 4 años	☐
B3.2 Docentes, personal administrativo y de servicios	
De 0 a 2 años	☐
De 3 a 5 años	☐
Más de 5 años	☐
B4. ¿En qué Facultad/Escuela/Área estudia?	
Facultad /Escuela/Área	☐☐☐☐☐☐
¿Qué carrera cursa?	☐☐☐☐☐☐
B5. Area de conocimiento	
Educación	☐
Artes y humanidades	☐
Ciencias sociales, periodismo, información y derecho	☐
Administración	☐
Ciencias naturales, matemáticas y estadística	☐
Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	☐
Ingeniería, industria y construcción	☐
Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	☐
Salud y bienestar	☐
Servicios	☐

B6. ¿En qué semestre se encuentra?	
Hasta la mitad de la carrera	☐
En la segunda mitad de la carrera	☐
Proceso de titulación	☐
B7. Actualmente estudia en	
Pregrado	☐
Posgrado	☐
B8. Su relación laboral es….	
Nombramiento/contrato indefinido	☐
Tiempo parcial	☐
Ocasional tiempo completo	☐
Por servicios profesionales	☐
Otro	☐
B9. Su trabajo es bajo contrato por….	
Nombramiento	☐
Contratos ocasionales	☐
Servicios profesionales	☐
Servicios tercerizados	☐
Otro	☐
B10. Relación de trabajo y estudio	
Estudia y trabaja	☐
Solo trabaja	☐
Solo estudia	☐

Sección C: III. INFORMACION SOCIO-DEMOGRÁFICA	
C1. ¿Cuántos años tiene?	
	☐☐☐☐☐☐
C2. Sexo	
Hombre	☐
Mujer	☐
Intersexual	☐
Ninguna de las anteriores	☐
C3. Género	
Masculino	☐
Femenino	☐
Trans	☐
Queer	☐
Ninguna de las anteriores	☐
C4. Orientación sexual	
Heterosexual	☐
Homosexual	☐
Bisexual	☐
Pansexual	☐
Asexual	☐
Queer	☐
Ninguna de las anteriores	☐
C5. ¿Tiene algún tipo de discapacidad?	
Sí	☐
No	☐

C6.	¿En dónde vive actualmente?
Misma ciudad de la Institución Educativa	☐
Otro lugar de la misma provincia	☐
Otra provincia	☐
Otro país	☐

C7.	¿Es originario u originaria de...?
Azuay	☐
Bolívar	☐
Cañar	☐
Carchi	☐
Cotopaxi	☐
Chimborazo	☐
El Oro	☐
Esmeraldas	☐
Guayas	☐
Imbabura	☐
Loja	☐
Los Ríos	☐
Manabí	☐
Morona Santiago	☐
Napo	☐
Pastaza	☐
Pichincha	☐
Tungurahua	☐
Zamora Chinchipe	☐
	▼

Galápagos	☐
Sucumbíos	☐
Orellana	☐
Santo Domingo de los Tsáchilas	☐
Santa Elena	☐
C8. Zona de la cuál es originario u originaria	
Urbano	☐
Rural	☐
C9. ¿Con qué etnia se identifica?	
Mestiza	☐
Indígena	☐
Afrodescendiente	☐
Montubio	☐
Blanca	☐
Otra	☐
C10. ¿Cuántos hijos e hijas tiene?	
☐☐☐☐☐☐	
C11. ¿Cuál es su estado civil?	
Soltero o soltera	☐
Casado o casada	☐
Unión de hecho	☐
Viudo o viuda	☐
Divorciado o divorciada	☐

C12. ¿Con quién vive?	
Solo o sola	☐
Con mi pareja	☐
Con familiares	☐
Con amigos o amigas	☐
Otro	☐

C13. ¿A qué clase social pertenece?	
Baja	☐
Media-baja	☐
Media	☐
Media-alta	☐
Alta	☐

Sección D: IV. VIDA EDUCATIVA/LABORAL

Esta sección se refiere a su rendimiento académico o laboral en el último mes de actividad regular.

D1. ¿Faltó a sus clases / a su trabajo las últimas cuatro semanas de actividad regular por alguna de las razones siguientes?		
	Si	No
Por estar enfermo o enferma, indispuesto o indispuesta	☐	☐
Para atender su salud física o mental	☐	☐
Para atender la salud o cuidado de otros familiares o personas allegadas	☐	☐
Para atender temas personales, legales o financieros	☐	☐
Por desánimo	☐	☐
No ha faltado, pero ha llegado tarde o se ha retrasado	☐	☐

D2. En las últimas cuatro semanas de actividad regular

	Si	No
¿Ha tenido dificultades para concentrarse en el estudio/trabajo?	☐	☐
¿Ha estudiado/trabajado más lento de lo usual?	☐	☐
¿Se sintió cansado o cansada, agotado o agotada, exhausto o exhausta mientras estaba en clases/trabajo?	☐	☐
¿Ha sentido poco interés o placer en hacer cosas?	☐	☐
¿Ha tenido problemas para relajarse?	☐	☐
¿Se ha sentido con miedo, como si algo muy malo fuera a suceder?	☐	☐
¿Se ha sentido nervioso o nerviosa, ansioso o ansiosa, inquieto o inquieta?	☐	☐
¿Se ha sentido decaído o decaída, deprimido o deprimida o sin esperanzas?	☐	☐
¿Ha mantenido preocupaciones personales ajenas al estudio/trabajo?	☐	☐
	Si	No
¿Ha mantenido preocupaciones personales ajenas al estudio/trabajo?	☐	☐
¿Cometió errores en sus tareas o funciones porque estaba preocupado o preocupada o algo le afectaba?	☐	☐
¿Ha recibido regaños o amonestaciones de sus profesores o profesoras o superiores por su desempeño?	☐	☐
¿Ha tenido dificultades o discusiones con sus colegas por que usted no cumplió con los trabajos asignados?	☐	☐
¿Ha tenido un rendimiento educativo/laboral muy por debajo de sus capacidades?	☐	☐

D3. En las últimas cuatro semanas de actividad regular

	Ha empeorado mucho	Ha empeorado un poco	Se mantiene igual	Ha mejorado un poco	Ha mejorado mucho
Comparando su rendimiento anterior, considera que su desempeño	☐	☐	☐	☐	☐

Sección E: V. SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL EN LA IES

Las siguientes preguntas consultan sobre situaciones que le pueden haber ocurrido en el marco de su estudio o trabajo y que involucran a cualquier persona del entorno universitario, conocido o no por usted, en espacios universitarios como: aulas, bibliotecas, auditorios, oficinas, espacios de prácticas, corredores, canchas, parqueaderos, bares, teatros, baños, patios o cualquier otro lugar relacionado con las actividades universitarias en el tiempo que está en esta institución

Lea con cuidado cada una de las siguientes preguntas

Sección F: SITUACIÓN 1

¿Ha recibido mensajes, llamadas, correos, notas, sms, chats con contenidos sexuales no deseados de alguien de la comunidad universitaria en esta institución?

F1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

F2. ¿Quién lo hizo?

Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

F3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?

Sí	☐
No	☐

F4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

	Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
	☐	☐	☐	☐

F5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo				
	Masculino	Femenino	Trans	Otro
	☐	☐	☐	☐

F6. ¿Dónde ocurrió?	
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección G: SITUACIÓN 2

¿Ha recibido comentarios intimidatorios de alguien de la comunidad universitaria sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado en esta institución?

G1. ¿Cuándo?	
Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

G2. ¿Quién lo hizo?	
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

G3.	¿En ese momento era autoridad o dirigente?
Sí	☐
No	☐

G4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
☐	☐	☐	☐

G5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

Masculino	Femenino	Trans	Otro
☐	☐	☐	☐

G6.	¿Dónde ocurrió?
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección H: SITUACIÓN 3

¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho invitaciones a citas íntimas aún después de que usted se ha negado insistentemente en esta institución?

H1.	¿Cuándo?
Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

H2.	¿Quién lo hizo?
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

H3.	¿En ese momento era autoridad o dirigente?
Sí	☐
No	☐

H4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

	Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
	☐	☐	☐	☐

H5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

	Masculino	Femenino	Trans	Otro
	☐	☐	☐	☐

H6.	¿Dónde ocurrio?
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección I: SITUACIÓN 4

¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho de forma reiterada insinuaciones verbales o escritas de índole sexual no deseadas por usted en esta institución?

I1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

I2. ¿Quién lo hizo?

Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

I3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?

Sí	☐
No	☐

I4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
☐	☐	☐	☐

I5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

Masculino	Femenino	Trans	Otro
☐	☐	☐	☐

I6. ¿Dónde ocurrio?	
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección J: SITUACIÓN 5

¿Alguien de la comunidad universitaria le ha molestado con bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivo en esta institución?

J1. ¿Cuándo?	
Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

J2. ¿Quién lo hizo?	
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

J3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?	
Sí	☐
No	☐

J4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted				
	Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
	☐	☐	☐	☐

J5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo				
	Masculino	Femenino	Trans	Otro
	☐	☐	☐	☐

J6. ¿Dónde ocurrio?	
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección K: SITUACIÓN 6

¿Alguien de la comunidad universitaria le ha mirado de forma morbosa en esta institución?

K1. ¿Cuándo?	
Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

K2. ¿Quién lo hizo?	
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

K3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?

Sí	☐
No	☐

K4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
☐	☐	☐	☐

K5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

Masculino	Femenino	Trans	Otro
☐	☐	☐	☐

K6. ¿Dónde ocurrio?

Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección L: SITUACIÓN 7

¿Alguna vez en el espacio universitario le hicieron señas o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron en esta institución?

L1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

L2.	¿Quién lo hizo?
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

L3.	¿En ese momento era autoridad o dirigente?
Sí	☐
No	☐

L4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
☐	☐	☐	☐

L5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

Masculino	Femenino	Trans	Otro
☐	☐	☐	☐

L6.	¿Dónde ocurrio?
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección M: SITUACIÓN 8

¿Ha sido molestado o molestada porque alguien le mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar en esta institución?

M1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

M2. ¿Quién lo hizo?

Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

M3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?

Sí	☐
No	☐

M4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
☐	☐	☐	☐

M5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

Masculino	Femenino	Trans	Otro
☐	☐	☐	☐

M6. ¿Dónde ocurrio?	
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección N: SITUACIÓN 9

¿Ha sido espiado o espiada en baños, camerinos de gimnasios o lugares similares sin su consentimiento en el campus universitario en esta institución?

N1. ¿Cuándo?	
Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

N2. ¿Quién lo hizo?	
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

N3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?	
Sí	☐
No	☐

N4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos
Relación con usted

	Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
	☐	☐	☐	☐

N5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos
Género de quien lo hizo

	Masculino	Femenino	Trans	Otro
	☐	☐	☐	☐

N6. ¿Dónde ocurrio?

Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección O: SITUACIÓN 10

¿Alguien de la comunidad universitaria, para satisfacer su placer sexual, le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico, produciéndole incomodidad y malestar en esta institución?

O1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

O2. ¿Quién lo hizo?	
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

O3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?	
Sí	☐
No	☐

O4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

	Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
	☐	☐	☐	☐

O5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

	Masculino	Femenino	Trans	Otro
	☐	☐	☐	☐

O6. ¿Dónde ocurrio?	
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección P: SITUACIÓN 11

¿Alguien de la comunidad universitaria ha intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad en esta institución?

P1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

P2. ¿Quién lo hizo?

Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

P3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?

Sí	☐
No	☐

P4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
☐	☐	☐	☐

P5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

Masculino	Femenino	Trans	Otro
☐	☐	☐	☐

P6. ¿Dónde ocurrio?	
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección Q: SITUACIÓN 12

¿Alguien de la comunidad universitaria de esta institución le ha tocado sus partes íntimas o le ha rozado con el órgano sexual sin su consentimiento ?

Q1. ¿Cuándo?	
Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

Q2. ¿Quién lo hizo?	
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

Q3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?	
Sí	☐
No	☐

Q4.	Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted			
	Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
	☐	☐	☐	☐

Q5.	Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo			
	Masculino	Femenino	Trans	Otro
	☐	☐	☐	☐

Q6. ¿Dónde ocurrio?	
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección R: SITUACIÓN 13

¿Alguien de la comunidad universitaria de esta institución le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad?

R1. ¿Cuándo?	
Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

R2. ¿Quién lo hizo?	
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐

Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

R3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?

Sí	☐
No	☐

R4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
☐	☐	☐	☐

R5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

Masculino	Femenino	Trans	Otro
☐	☐	☐	☐

R6. ¿Dónde ocurrio?

Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección S: SITUACIÓN 14

¿Ha sentido que alguien de la comunidad universitaria sin su consentimiento, le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente, produciéndole incomodidad e inseguridad en esta institución?

S1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐

			4 a 10 veces en el último año	☐
			más de 10 veces en el último año	☐
S2.	**¿Quién lo hizo?**			
			Estudiante	☐
			Docente	☐
			Administrativo	☐
			Personal de servicios	☐
			Persona desconocida	☐
S3.	**¿En ese momento era autoridad o dirigente?**			
			Sí	☐
			No	☐
S4.	**Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted**			
Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación	
☐	☐	☐	☐	
S5.	**Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo**			
Masculino	Femenino	Trans	Otro	
☐	☐	☐	☐	
S6.	**¿Dónde ocurrio?**			
			Espacios académicos	☐
			Áreas sociales del campus	☐
			Redes sociales, correo	☐
			Alrededores del campus	☐
			Oficinas, lugares de trabajo	☐
			En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección T: SITUACIÓN 15

¿Alguna vez en esta institución le han obligado sin su consentimiento a vestirse de modo provocativo en la universidad para actividades educativas o laborales?

T1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

T2. ¿Quién lo hizo?

Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

T3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?

Sí	☐
No	☐

T4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
☐	☐	☐	☐

T5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

Masculino	Femenino	Trans	Otro
☐	☐	☐	☐

T6. ¿Dónde ocurrio?	
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección U: SITUACIÓN 16

¿Le ha ocurrido que alguien de la comunidad universitaria de esta institución ha aprovechado situaciones supuestamente educativas o laborales (visitas al despacho, seminarios, tutorías, capacitaciones, llamados a oficina, salidas de campo, eventos, ...) para forzar intimidad contra su voluntad?

U1. ¿Cuándo?	
Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

U2. ¿Quién lo hizo?	
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

U3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?	
Sí	☐
No	☐

U4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

	Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
	☐	☐	☐	☐

U5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

	Masculino	Femenino	Trans	Otro
	☐	☐	☐	☐

U6. ¿Dónde ocurrio?

Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección V: SITUACIÓN 17

¿Alguien de la comunidad universitaria de esta institución le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales, contra su voluntad?

V1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

V2. ¿Quién lo hizo?	
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

V3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?	
Sí	☐
No	☐

V4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

	Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
	☐	☐	☐	☐

V5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

	Masculino	Femenino	Trans	Otro
	☐	☐	☐	☐

V6. ¿Dónde ocurrio?	
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección W: SITUACIÓN 18

¿Alguien de la comunidad universitaria de esta institución le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo o le envíe fotografías en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?

W1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

W2. ¿Quién lo hizo?

Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

W3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?

Sí	☐
No	☐

W4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
☐	☐	☐	☐

W5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

Masculino	Femenino	Trans	Otro
☐	☐	☐	☐

W6. ¿Dónde ocurrio?	
Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección X: SITUACIÓN 19

¿Ha sido amenazado o amenazada, perjudicado o perjudicada por alguien de la comunidad universitaria de esta institución con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas?

X1. ¿Cuándo?	
Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

X2. ¿Quién lo hizo?	
Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

X3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?	
Sí	☐
No	☐

X4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos
Relación con usted

	Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
	☐	☐	☐	☐

X5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

	Masculino	Femenino	Trans	Otro
	☐	☐	☐	☐

X6. ¿Dónde ocurrio?

Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección Y: SITUACIÓN 20

¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su carrera o trabajo, por alguien de la comunidad universitaria de esta institución, a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales?

Y1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

Y2. ¿Quién lo hizo?

Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

Y3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?

Sí	☐
No	☐

Y4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
☐	☐	☐	☐

Y5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

Masculino	Femenino	Trans	Otro
☐	☐	☐	☐

Y6. ¿Dónde ocurrio?

Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐
Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección Z: SITUACIÓN 21

¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación, amenaza, por alguien de la comunidad universitaria de esta institución, para evitar que denuncie el acoso sexual?

Z1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

Z2.	¿Quién lo hizo?	
	Estudiante	☐
	Docente	☐
	Administrativo	☐
	Personal de servicios	☐
	Persona desconocida	☐

Z3.	¿En ese momento era autoridad o dirigente?	
	Sí	☐
	No	☐

Z4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Relación con usted

	Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
	☐	☐	☐	☐

Z5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos Género de quien lo hizo

	Masculino	Femenino	Trans	Otro
	☐	☐	☐	☐

Z6.	¿Dónde ocurrio?	
	Espacios académicos	☐
	Áreas sociales del campus	☐
	Redes sociales, correo	☐
	Alrededores del campus	☐
	Oficinas, lugares de trabajo	☐
	En prácticas/proyectos fuera del IES	☐

Sección AA: SITUACIÓN 22

¿Alguien de la comunidad universitaria de esta institución le ha forzado a tener relaciones o contactos sexuales?

AA1. ¿Cuándo?

Nunca	☐
Antes, pero no en el último año	☐
1 a 3 veces en el último año	☐
4 a 10 veces en el último año	☐
más de 10 veces en el último año	☐

AA2. ¿Quién lo hizo?

Estudiante	☐
Docente	☐
Administrativo	☐
Personal de servicios	☐
Persona desconocida	☐

AA3. ¿En ese momento era autoridad o dirigente?

Sí	☐
No	☐

AA4. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos
Relación con usted

Jefe/Superior jerárquico	Colega/ Compañeros	Subordi-nado	Ninguna relación
☐	☐	☐	☐

AA5. Le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos
Género de quien lo hizo

Masculino	Femenino	Trans	Otro
☐	☐	☐	☐

AA6. ¿Dónde ocurrio?

Espacios académicos	☐
Áreas sociales del campus	☐
Redes sociales, correo	☐

Alrededores del campus	☐
Oficinas, lugares de trabajo	☐
En prácticas/proyectos fuera del IES	☐
Sección AB: VII. ACCIONES INSTITUCIONALES	
AB1. ¿Conoce si en esta institución existe un departamento que pueda ayudar en estos casos?	
Instancias encargadas de defensa de género y derechos	☐
Instituciones de apoyo en salud física o mental	☐
Autoridades universitarias	☐
Departamento de Bienestar Universitario	☐
AB2. ¿Conoce si esta institución cuenta con normas internas que protejan a las personas de la comunidad universitaria de las situaciones referidas en el cuestionario?	
Normas internas sobre acoso sexual o violencia de género	☐
Códigos de ética y convivencia	☐
Normas administrativas	☐
AB3. ¿Conoce si esta institución cuenta con procedimientos, rutas de apoyo para que las personas de la comunidad universitaria que pasen por estos eventos sepan qué hacer y a dónde acudir por ayuda?	
Rutas de apoyo para casos de violencia	☐
Apoyo individual, salud física omental	☐
Denuncias y sanciones	☐
AB4. ¿Considera que se debe denunciar a los o las causantes de estas situaciones?	
Si, siempre	☐
Solo en casos graves	☐
No, nunca	☐
AB5. ¿Ante quién?	
Autoridades universitarias y CES	☐
Bienestar universitario	☐

Policía	☐	
Fiscalía	☐	
Medios de comunicación	☐	
Gremios	☐	

Sección AC: VIII. CAMBIOS RECIENTES EN SU VIDA

AC1. En los últimos doce (12) meses, ¿ha tenido usted alguno de los siguientes cambios en su vida diaria?

	Si	No
¿Tiene temor de acudir al lugar de estudio/trabajo?	☐	☐
¿Ha cambiado sus números de teléfono, sus direcciones de correo o ha cerrado sus redes sociales?	☐	☐
¿Ha cambiado los itinerarios y lugares que frecuentaba?	☐	☐
¿Se ha mudado, cambiado de facultad o carrera/ de lugar de trabajo o función?	☐	☐
¿Ha pensado en desertar de la universidad/renunciar a su cargo?	☐	☐
¿Ha renunciado o ha desertado temporalmente?	☐	☐
¿Siente que su vida social se ha visto limitada?	☐	☐
¿Siente que su vida sexual y/o afectiva ha sido perturbada significativamente?	☐	☐
¿Ha buscado apoyo psicológico?	☐	☐

"Usted ha subido correctamente la encuesta."

¡Agradecemos su colaboración!

Capítulo 10

LECCIONES APRENDIDAS EN LA CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DE LA ENCUESTA ASIES



Aspectos políticos

El universo patriarcal de la educación superior

Una de las constataciones más relevantes del proceso de aplicación de la encuesta ASIES es la hegemonía masculina en los puestos de decisión de las universidades nacionales. Aunque a nivel del estudiantado las mujeres son mayoría en casi todas las IES, los puestos de dirección (léase

rectorado, decanatos y direcciones departamentales o de área) están ocupados mayoritariamente por varones.

Esta circunstancia fue determinante al momento de llevar a cabo la encuesta, debido a la oposición de docentes, decanos y personal directivo que percibían a la investigación como una amenaza al statu-quo académico y administrativo. No solo eso; hubo situaciones en las que la reacción negativa de algunos funcionarios respondía a la necesidad de encubrir o impedir el destape de casos concretos de acoso sexual ocurridos en sus facultades u oficinas. En cada universidad se presentaron matices, pero en general hubo ciertas resistencias en unos casos para la autorización para aplicar la encuesta y en otros casos por la negativa de participar en la investigación, principalmente del cuerpo docente.

En ese sentido, las relaciones con las autoridades universitarias oscilaron entre la negociación y el bloqueo. Mientras por un lado se manifestaba una total apertura al proceso, por otro lado, se ponían trabas a la ejecución de la encuesta piloto. Eso provocó, entre otros problemas, demoras en la aplicación del instrumento y límites a la integralidad de la muestra. Por ejemplo, en algunas universidades hubo una negativa rotunda de docentes o de personal administrativo a participar, razón por la cual la muestra estuvo incompleta. Al contrario, la aceptación por parte del estudiantado fue total.

Esta diferencia nos coloca frente a una evidencia: las relaciones de poder que están implícitas en el tema del acoso sexual. La negativa de ciertas autoridades administrativas o académicas a permitir la aplicación de la encuesta responde a la idea de intocabilidad de determinados estamentos del ámbito universitario. Los cotos cerrados donde se ejerce autoridad no deben ser permeados por una acción que puede destapar formas de control y de abuso institucionalizadas, inclusive reñidas con la ley.

En varios casos fue evidente el espíritu de cuerpo con el que se respondió a una supuesta amenaza. Como en todo espacio corporativizado,

las lealtades afloraron al momento de tapar casos de acoso sexual que eran, en algunas ocasiones, de público conocimiento. La relación siamesa entre patriarcado y privilegio trae implícita la patente para ejercer el poder también en el ámbito de la sexualidad.

Haciendo academia: buenas prácticas

En el marco de la socialización del instrumento al interior de la Universidad Central del Ecuador, se estableció una metodología de trabajo para la elaboración de políticas que permitan elaborar el plan de erradicación de violencia de género en el ámbito universitario. Se pensó en tres ejes estratégicos: a) Transformación de imaginarios y patrones culturales; b) Levantamiento de información estratégica para el desarrollo de políticas públicas; c) Construcción de protocolo de actuación para los casos de violencia de género y acoso. De esa manera, se estableció el plan como un eje para justificar el levantamiento de información estratégica sobre la prevalencia del acoso sexual. Esta decisión surgió a partir de la invitación de la Universidad Politécnica Salesiana para ser parte del equipo interuniversitario que finalmente elaboró el instrumento y lideró el proceso.

En la UPS se llevó a cabo un proceso de sensibilización con estudiantes de los primeros niveles. De ese modo se fue posicionando el tema en la universidad. Asimismo, se participó en diversas conferencias, ponencias y otras actividades que se realizaron en la universidad para empezar a hablar de la problemática. Sutilmente se preparó el terreno.

Con la UASB se puso en práctica otra estrategia. Durante 2018 y 2019 se socializó el proyecto ante las autoridades en varias ocasiones. La estrategia para su aprobación fue colocarlo como una prioridad del plan de transversalización de los enfoques de derechos humanos, diversidades y género y de la formulación del *Protocolo de actuación para los casos de acoso y violencia de género.*

En el caso del IAEN la estrategia involucró al Área de Gestión del Talento Humano, lo que favoreció el proceso de aplicación de la encuesta. Mientras que en la EPN la estrategia fue abordar el tema desde el ámbito investigativo y posteriormente llegar con los datos donde las autoridades.

Cabildeo político: el caso de la Universidad Central

El cabildeo político para realizar el estudio en la Universidad Central se realizó en tres momentos:

Encuesta piloto

La validación del instrumento se desarrolló en el contexto de la demanda estudiantil realizada al interior de la universidad, que exigía hacer pública la información sobre los casos de acoso sexual, solicitando una estadística desagregada de los casos denunciados, conocidos y resueltos. En respuesta a esta solicitud, el equipo de aseguramiento de la calidad realizó la evaluación de conocimiento de los y las docentes. Allí se introdujo una pregunta sobre la situación del acoso, lo que suscitó una situación de inconformidad en el cuerpo docente debido a la falta de rigurosidad de ese instrumento en particular.

El INIGED realizó un informe técnico que señalaba que la evaluación docente como instrumento del sistema de educación superior no guardaba relación —en el ámbito del orden técnico en política pública— con el posible cometimiento de actos tipificados en el Código Orgánico Integral Penal. No cabía insertar un cuestionario sobre el cometimiento de delitos en una herramienta de evaluación docente. Abordar en el entramado académico la relación entre estamentos es un asunto sensible, que demanda incluirlo en diversos componentes de la UCE.

Con este antecedente, la UCE inició un proceso técnico de investigación y socialización de la encuesta ASIES, que terminó convirtién-

dose en un aporte significativo para la medición de una inconducta en la comunidad universitaria. La validación del instrumento a partir de la encuesta piloto sirvió para promover el acercamiento con las autoridades y organizaciones estudiantiles. De este modo se logró que participaran voluntariamente en la encuesta piloto. Al final se realizaron 315 encuestas entre los tres estamentos de varias carreras sociales, técnicas y sanitarias.

Con la precaución de que al trabajar con temas de acoso sexual pudiesen existir reacciones emocionales, se activaron las rutas de derivación a cargo de Bienestar Universitario y otras rutas indirectas. Se contó con la participación de compañeras de organizaciones sociales de asesoría legal y activación de contención emocional de la Facultad de Ciencias Psicológicas, en el marco del laboratorio de aprendizaje para la prevención de la violencia *Laberinto de Ariadna*.

Panel de discusión del instrumento con el equipo técnico de investigación y con la comunidad universitaria de la UCE

El panel de discusión fue un paso importante, porque se presentaron los resultados de la encuesta piloto realizada en la Universidad Central. Se socializaron los resultados y se revisó el número de la muestra, la nota conceptual del instrumento y se estableció la ruta a seguir para la realización del estudio.

Presentación del instrumento en el Honorable Consejo Universitario (HCU)

El órgano colegiado superior lo conforman el rectorado, los vicerrectorados de Investigación y Académico, decanos y decanas de las facultades designados por el rector, docentes elegidos como miembros del HCU, estudiantes y trabajadores elegidos por sus respectivos estamentos como delegados al órgano colegiado. La presentación en este espacio tuvo por objetivo que toda la comunidad académica conociera el instrumento,

cómo se estableció la muestra del estudio, los protocolos establecidos para realizarlo, el informe de confidencialidad y las normas éticas establecidas.

Estrategias para la aplicación de la encuesta en la UCE

El proceso de aplicación del instrumento en la UCE se inició con la solicitud de autorización y entrega de un cronograma tentativo al Vicerrectorado de Investigación, que, como parte de sus competencias, solicitó a cada facultad brindar las facilidades para que el INIGED realizara la investigación. El INIGED solicitó a cada facultad la nómina de estudiantes, docentes y personal administrativo y de servicios a fin de realizar una selección aleatoria en concordancia con la muestra establecida.

Adicionalmente, se solicitó a las facultades autorización para hacer uso de los laboratorios de computación durante el periodo estimado (de 3 a 5 días) para realizar la encueta. Ante la ausencia de laboratorios en algunas facultades, se hicieron gestiones para hacer uso de laboratorios de cómputo cercanos.

Con la selección de los encuestados(as) y la disposición de un espacio físico se hizo la convocatoria a través del correo institucional de cada facultad o de redes sociales. De esta manera se difundió la lista de las personas seleccionadas. Las asociaciones de estudiantes también colaboraron con la convocatoria.

La aplicación se la realizó de acuerdo con el cronograma establecido para cada facultad. A los estudiantes se les reunió en un laboratorio, y a los docentes y empleados en otro. Se fijó un horario de 08h00 a 16h00 para facilitar la asistencia y evitar inconvenientes en las actividades regulares de los participantes.

Otras estrategias de cabildeo: el caso de la Universidad Salesiana

Por tratarse de una investigación institucionalizada dentro de la universidad, la negociación resultó más sencilla. Un hito importante fue

una publicación que hiciera el periódico *El Comercio* sobre la investigación que se estaba llevando a cabo. Este artículo fue socializado con la coordinadora de investigación, el vicerrector de sede y el rector. Esta estrategia favoreció la información a las autoridades a partir de la opinión pública. Posteriormente se solicitó la autorización para llevar a cabo el proceso piloto. No se presentó ningún obstáculo desde las autoridades. Sin embargo, al momento de aplicar la encuesta piloto el cuerpo docente fue el más reticente a participar.

Lecciones aprendidas

Conformación de los equipos de facilitadores(as) para la aplicación de la encuesta

La experiencia ha demostrado que no se puede establecer un perfil rígido para la conformación de los equipos de facilitación de campo, y que el criterio principal es su compromiso y dedicación a las tareas.

En la UCE se pensó tener facilitadores(as) de las carreras sociales o estadísticas. Sin embargo, al final fueron estudiantes de la carrera de administración de empresas los que mejor respondieron. En la UPS fueron estudiantes de la carrera de psicología y en la UTN fueron de enfermería. En la UASB fueron graduados de psicología y otras carreras sociales, con previa experiencia en la aplicación de la encuesta piloto en varias IES.

Una lección importante es que la capacitación a los equipos de campo debe seguir un diseño común, conforme el plan antes descrito para la aplicación de la encuesta en Quito, con al menos dos talleres que trabajaron el manejo de la encuesta, la temática de género y el rol de facilitación. Igualmente fue crucial la entrega de la Carpeta de facilitación, incluyendo el *Manual de aplicación y protocolo de actuación y derivación en casos de acoso sexual o crisis emocional*, los formatos de registro y el acuerdo de confidencialidad.

Importancia de un protocolo para derivación de casos de acoso sexual

Durante la aplicación de la encuesta piloto se registraron casos de crisis emocional relacionados con el acoso sexual. Entonces, se planteó la necesidad de mantener y activar rutas de derivación psicológica y legal para quienes experimentaran crisis emocionales durante o después de la aplicación del instrumento.

En tal contexto, desde el INIGED se elaboró el manual de facilitación y se establecieron las rutas de derivación, así como la activación de campañas comunicacionales y laboratorios de aprendizaje. El objetivo fue sostener los recursos y servicios comunitarios internos (protocolos de atención establecidos en la comunidad universitaria) y externos que brindan atención en casos de violencia de género.

Este protocolo se incorporó a los procedimientos de la aplicación de la encuesta en todas las IES. El manual se incluyó en la carpeta de facilitación junto con la lista de instancias de apoyo local para casos de violencia de género. Adicionalmente se demandó como requisito que las IES activaran sus procedimientos de derivación y rutas de apoyo. Los contactos respectivos fueron incluidos en la carpeta de facilitación.

Resultados: dificultades, limitaciones, conflictos

El caso de la Universidad Central es una muestra de las resistencias internas que se pueden presentar en el proceso y que limitan la aplicación de la encuesta conforme lo planificado por el diseño muestral. En efecto, las lógicas de poder político y las presiones internas al interior de la Universidad limitaron la aplicación de las encuestas en una facultad.

En casi todas las IES, los facilitadores(as) tuvieron que enfrentar resistencias de la comunidad académica, en particular de varios docentes, que se expresaron negativamente sobre la calidad de la encuesta y justi-

ficaron su no participación en ella por diversos motivos. Como se indicó en la sistematización de las observaciones a la encuesta piloto, este tipo de comentarios fueron minoritarios y reflejan situaciones de poder ajenas a la encuesta en sí mismo.

Sin embargo, reacciones negativas afectan al personal de campo, en su labor cotidiana, por lo que es necesario permanentemente un proceso de contención emocional a este grupo, a la par que es deseable fortalecer su seguridad, ampliar sus conocimientos sobre la temática y reforzar su compromiso con el proyecto.

Breves conclusiones

Este proceso deja muchas huellas. Por un lado, equipos de docentes y estudiantes han fortalecido sus capacidades de investigación. Se han enfrentado a complejos trabajos de campo y han aprendido a sortear dificultades.

Se ha logrado consolidar un trabajo interuniversitario desde la lógica cooperativa. Se han optimizado recursos, experiencias y conocimientos. Se ha actuado de modo colectivo cuando las situaciones así lo han requerido. Nuestras voces se han escuchado con mayor fuerza dentro de nuestras universidades.

Se ha abierto el camino para que se pueda contar con una línea de base e identificar si las políticas nacionales, locales y universitarias tienen efectos en las situaciones cotidianas asociadas al acoso sexual. Se ha mostrado que el acoso sexual no es una situación aislada, sino una práctica que sucede en todas las universidades.

Finalmente, se ha evidenciado que con pocos recursos para investigar se pueden hacer importantes aportes para la sociedad ecuatoriana. Este texto es una invitación para que esta experiencia pueda repetirse en otras ciudades del país y del mundo.

Bibliografía

Aguilar, C., Alonso, M.J., Melgar, P., & Molina, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria: 16*(03), 85-94. Sociedad Iberoamericana de Pedagogía Social. https://bit.ly/2HaGbp4

Álvarez, A. (2018). *La violencia de género en la universidad. Una aproximación a las concepciones y prácticas de estudiantes de una universidad privada en Quito, desde octubre del 2016 a octubre del 2017*. (Tesis de Pregrado). UPS.

Benson, D., & Thomson, G. (1982). Sexual harassment on a university campus: The confluence of authority relations, sexual interest and gender stratification. *Social problems, 29*(3), 236-251. https://doi.org/10.1525/sp.1982.29.3.03a00030

Beristain, C. (2010). *Manual sobre perspectiva psicosocial en la investigación de derechos humanos*. Hegoa.

Blahopoulou, J., Ferrer V., & Bosch, E. (2012). *El acoso sexual en el ámbito universitario: estudio comparativo de la percepción diferencial entre alumnos y alumnas.* Universidad de Baleares, España.

Bosch, E., Ferrer-Pérez, V., Navarro-Guzmán, C., Ferreiro-Bazurto, V., Ramis-Palmer, M. del C., & Escarrer-Bauzá, C. (2009). *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención.* Universidad de las Islas Baleares, España.

Bosch, E., Ferrer, V., Navarro, C., Ferreiro, V., Ramis, M., Escarrer, C., & Blahopoulo, I. (2012). *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Madrid: Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad.

Briones, M. (1992). El hostigamiento sexual: un delito. *Revista Jurídica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas*, 6, septiembre. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil https://bit.ly/3iHQr5Q

Calle, M., González, C., & Núñez, J.A. (1988). *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo.* Fundación Largo Caballero.

Castañeda, N., Espinoza, Y., & Manrique de Lara, D. (2016). Influencia del acoso sexual en el rendimiento académico de la población estudiantil de la UNHEVAL-Huánuco. *Investigación Valdizana, 10*(1), 15-20. https://bit.ly/32CQBpM

Castaño-Castrillón, J., González, E., Guzmán, J., Montoya, J., Murillo, J., Páez-Cala, M., Parra, L., Salazar, T., & Velásquez, Y. (2010). Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología, 61*(1), 18-27. https://bit.ly/3cbeBDj

Caso Masacre de Santo Domingo vs. Colombia. Excepciones preliminares, fondo y reparaciones. Serie C No. 259 (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 20 de noviembre de 2012).

Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas, Serie C No. 371 (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 28 de noviembre de 2018).

Caso del Penal Miguel Castro Castro vs. Perú. Fondo, reparaciones y costas, Serie C No. 160 (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 25 de noviembre de 2006).

Caso Paola Guzmán y otras vs. Ecuador. Fondo, reparaciones y costas, Serie C No. 405 (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 24 de junio de 2020).

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1992). Recomendación General No.19. Ginebra: Organización de Naciones Unidas.

Charkow, W.B., & Nelson, E.S. (2000). Relationship dependency, dating violence and scripts of female college students. *Journal of College Counseling, 3*(1). https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.2000.tb00160.x

Código Orgánico Integral Penal, Registro Oficial 180 de 10 febrero 2014.

Copenhaver, S., & Grauerholz, E. (1991). Sexual victimization among sorority women: exploring the link between sexual violence and institutional practices. *Sex Roles, 24,* 31-41 https://doi.org/10.1007/BF00288701

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (1980). Guidelines on discrimination because of sex. Federal Register, 45, 14616-14611.

Consejo Nacional para la Igualdad de Género/UCE (2016). Lineamientos generales para la respuesta al acoso sexual y otras formas de violencia basada en género en las instituciones de educación superior en el Ecuador. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

Corte Constitucional Colombiana (1998) Subordinación laboral. Órdenes del superior jerárquico sometidas a la Constitución, T-584.

Cordero, T., & Maira, G. (2001). A mí también... *Acoso y abuso sexual en colegios del Ecuador. Discursos opuestos y prácticas discriminatorias*. CONAMU, Corporación Promoción de la Mujer, Taller de Comunicación Mujer.

Cuvi, M., & Martínez, A. (1994). *Muro interior. Las relaciones de género en el Ecuador de fines del siglo XX.* Centro de Planificación e Estudios Sociales-CEPLAES.

Dziech, B., & Hawkins, M. (1998). *Sexual harassment in higher education: reflections and new perspectives.* Garland.

Distrito Metropolitano de Quito. Ordenanza Metropolitana No. 0235, 29 de marzo de 2012.

Equal Employment Opportunity Commission EEOC (2017). Hostigamiento sexual, 18 de mayo de 2017. Estados Unidos. https://bit.ly/2HbyRJP. Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo.

Evangelista, A. (2017). Hostigamiento y acoso sexual en ámbitos de educación superior del sureste mexicano. *Investigación cualitativa en Ciencias Sociales, 3,* 336-341. https://bit.ly/3iJ3Nil

Fendrich, M., Woodword, P., & Richman, J. (2002). The structure of harassment and abuse in the workplace: a factorial comparison of two measures. *Violence and Victims, 17*(4).

Fernández, S., Hernández, G., & Paniagua, R. (2013). *Violencia de género en la Universidad de Antioquia.* Universidad de Antioquia.

Fitzgerald, L., Shullman, S., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior, 32*(2), 152-175. https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90012-7

Fitzgerald, L., Gelfand, M., & Drasgow, F. (1995). Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advantages. *Basic and Applied Social Psychology, 17*(4), 425-445. University of Illinois.

Flores, N. (2006). *Las interacciones escolares y los estereotipos de género. Dos estudios de caso*. (Tesis de Maestría). FLACSO- Sede Ecuador.

Fonow, M.M., Richardson, L., & Wemmerus, V.A. (1992). Feminist rape education: Does it work? *Gender and Society,* 6, 108-121. https://doi.org/10.1177/089124392006001007

Guarderas, P., Larrea, M. de L., Cuvi, J., Vega, C., Reyes, C., Bichara, T., Ramírez, G., Paula, Ch., Pesántez, L., Íñiguez, A.L., Ullauri, K., Aguirre, A., Almeida, M., & Arteaga, E. (2018) Acoso sexual en las universidades ecuatorianas: validez de contenido de un instrumento de medición. *Alteridad. Revista de Edu-*

cación, 13(2). Universidad Politécnica Salesiana. https://doi.org/10.17163/alt.v13n2.2018.05

Gross, A.M., Winslett, A., Roberts, M., & Gohm, C.L. (2006). An examination of sexual violence against college women. *Violence Against Women, 12*(3), 288-300. https://doi.org/10.1177/1077801205277358

Gruber, J., Smith, M., & Kauppinen-Toropainen, K. (1996). Sexual Harassment Types and Severity: Linking Research and Policy. En M.S. Stockdale (Ed.), *Women and work: A Research and Policy Series, Vol. 5. Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies* (pp. 151-173). Sage Publications. http://dx.doi.org/10.4135/9781483327280.n8

Haraway, D. J. (1991/1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres: la reinvención de la naturaleza* (Vol. 28). Cátedra.

Hernández, C., Jiménez, M., & Guadarrama, E. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de la Educación Superior, XLIV*(4:176), 63-82. México.

Hirigoyen, M.F. (2000). *Acoso moral.* Paidós.

Instituto de la Mujer (2006). El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Resumen de resultados. Madrid: Instituto de la Mujer. INMARK

Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de España (2015). Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, NIPO: 685-15-023-X, junio de 2015, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. España.

Instituto de la Mujer de Uruguay (s/f). Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el trabajo, Uruguay.

Instituto de la Mujer región Murcia (s/f). Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral, Murcia, España.

Kalof, L., Eby, K., Matheson, J., & Kroska, R. (2001). The influence of racer and gender on student self-report of sexual harassment by college professors. *Gender & Society, 15*(2), 282-302. https://doi.org/10.1177/089124301015002007

Kauppinen, K. (1997). El acoso sexual no es algo para reírse no es romántico, ni sexi. En: Vivir con salud haciendo visibles las diferencias, editado por el Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España

Kelley, M., & Parsons, B. (2000). Sexual harassment in the 1990s. A university survey of female faculty, administrators, staff and students. *The Journal of Higher Education, 71*(5), 548-568. https://doi.org/10.1080/00221546.2000.11778852

Kornblit, A., & Petracci, M. (2002). El acoso sexual en el escenario laboral. En J. Francisco Morales, Darío Páez, Ana L. Kornblit y Domingo Asún (Eds.), *Psicología social* (pp. 167-171). Prentice Hall.

Kury, H., Chouaf, S., Obergfell-Fuchs, J., & Woessner, G. (2004). The scope of sexual victimization in Germany. *Journal of interpersonal violence, 19*(5), 589-602. https://doi.org/10.1177/0886260504262967

Lamas, M. (2018). *Acoso: ¿Denuncia legítima o victimización?* Fondo de Cultura Económica.

Larrea, M. (2018) *¿Cómo se mide el acoso sexual? Sistematización de la experiencia de construcción de contenidos de un instrumento para la medición del acoso sexual en instituciones de educación superior del Ecuador*. Fundación Donum-FOS.

Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres, 175 del 5 de febrero C.F.R. (2018).

Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres, Registro Único, Resolución de la Asamblea Nacional, 16 de junio de 2016.

Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2007). BOE-A-2007-6115. 23 de marzo de 2007. España.

Ley Orgánica reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior. Registro Oficial 297 del 2 de agosto de 2018. Quito, Ecuador.

Ley Orgánica reformatoria a la Ley orgánica del servicio público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral (2017). Registro Oficial 116, Suplemento del 9 de noviembre de 2017, Quito, Ecuador.

Logroño, J. (2009). Informe "Situación de acoso, abuso y otros delitos sexuales en el ámbito de la educación superior. Caso de la universidad central del Ecuador". CONAMU.

Lonsway, K., Cortina, L.M., & Magley, V. (2008). Sexual harassment mythology: definition, conceptualization and measurement. *Sex Roles 58,* 599. https://doi.org/10.1007/s11199-007-9367-1.

MacKinnon, C.A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination.* Yale University Press.

Mankkinen, T. (1999). Walking the academic tightrope: Sexual harassment at the University of Helsinki. En P. Fogelberg, J. Hearn, L. Husu, T. Mankkinen (Eds.), *Hard Work in the Academy*. Helsinki University Press.

Morgan, P., & Gruber, J. (2001). Sexual harassment. Sourcebook on violence against women. Londres: SAGE. https://doi.org/10.4135/9781452224916.n4

Navarro-Guzmán, C., Ferrer-Pérez, V.A., & Bosch-Fiol, E. (2016). El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida. *Universitas Psychologica, 15*(2), 371-382. https://bit.ly/3kFeRgS

Nash, C. (2014). Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal. En C. Steiner, & P. Uribe, Convención Americana sobre Derechos Humanos. Konrad Adenauer Stiftung.

Nicolson, P., Ussher, J.M., & Campling, J. (1992). *The psychology of women's health and health care.* Springer.

OEA (1994) Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará".

OIT (1958). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Organización Internacional del Trabajo: Convenio 111.

______ (2007). Acoso sexual en el lugar de trabajo. Resumen analítico. https://bit.ly/3hRuQ9V

______ (2013a). El hostigamiento o acoso sexual, El hostigamiento o acoso sexual {recurso electrónico} / Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. San José: Costa Rica. en www.oit.or.cr.

______ (2013b). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana. San José, Organización Internacional del Trabajo. web PDF.

______ (2019) Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. C190.

Organización Internacional del Trabajo (2019). https://www.ilo.org.

Obtenido de Acoso sexual u hostigamiento: https://bit.ly/34BdY41

ONU (1979) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW.

______ (1992) Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1992). Recomendación General No.19. Ginebra: Organización de Naciones Unidas.

______ (s/f) Recomendaciones generales aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. https://bit.ly/2ZZfGcy

______(2006). Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General.

OMS (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia sexual. Hoja Informativa. Washington, DC: OPS.

Osborne, R.L. (1995). The continuum of violence against women in Canadian universities. Toward a new understanding of the chilly campus climate. *Women's Studies International Forum* (18) 637- 646.

Ormaza, A. (2013). Prevalencia del acoso sexual en los estudiantes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Propuesta de intervención. Riobamba. Febrero-julio 2012. (Tesis de Licenciatura), Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba.

Paludi, M., Nydegger, R., De Souza, E., Nydegger, L., & Dicker, K. (2006). International perspectives on sexual harassment of college students. *Annals of the New York Academy of Sciences, 1087*, 103-120.

Pazos, R., & Verboonen, C. (2020). Protocolos de actuación en casos de violencia de género en instituciones de educación superior del Ecuador: herramientas para la erradicación de la violencia. En Defensoría del Pueblo y UTE (Comp.), *Violencia contra las mujeres en Ecuador*. Universidad Técnica Equinoccial.

Pérez-Guardo, R. (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social, 12*(2). https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v12n2.1022

Pérez, R., & Rodríguez, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de relaciones laborales, 31*(1), 195-219. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41647

Pernas, B., Olza, J., & Román, M. (2000). *El acoso sexual en el trabajo en España.* Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Pina, A., & y Gannon, T. (2012). An Overview of the Literature on Antecedents, Perceptions, and Behavioural Consequences of Sexual Harassment. *Journal of Sexual Aggression, 18*(2), 209-232. https://doi.org/10.1080/13552600.2010.501909

Piqueras, C. (2013). El acoso sexual en el ámbito académico. Una aproximación. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación (RASE), 6*(3), 426-440. https://bit.ly/3kzcJr6

Preciado, M., & Franco, S. (2013). Hostigamiento sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica. *e-Gnosis, 11.* [online] Vol. 11, Art. 2, enero-marzo, 2013. Universidad de Guadalajara, México.

Pryor, J. (1987). Sexual harassment proclivities in men. *Sex Roles 17*, 269. https://doi.org/10.1007/BF00288453

Salgado, J. (2017) Diagnóstico de la situación actual de incorporación de los enfoques de derechos humanos, diversidades y género en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Quito.

Seals, B. (1997). "Faculty – to – faculty sexual harassment". En Sexual harassment on campus: a guide for administration faculty and students. editado por Bernice R. Sandler y Robert J. Shoop. Needham Heights (MA): Allyn & Bacon. 66-84

Silva, J., Vázquez, F., & Lara, M. (2012). El hostigamiento/acoso sexual de los estudiantes de medicina. *Revista Psiquiatría, 28,* 7-18.

Subordinación Laboral. Órdenes del superior jerárquico sometidas a la Constitución, T-584 (Corte Constitucional Colombiana, 1998).

Unión Europea (2014). Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE. Resumen de las conclusiones. FRA – Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Universidad Central del Ecuador (2017). Protocolo General para la Prevención, Atención y Sanción de los casos de Violencia Sexual y de Género.

Valencia-Villa, A. (2004). *Manual de calificación de conductas violatorias: derechos hhumanos y derecho internacional humanitario* (Vol. 1). ACNUDH-Colombia; Defensoría del Pueblo Colombia.

Velasco, N. (2016). *La cara oculta del machismo. Repercusiones en la salud de las mujeres ecuatorianas como consecuencia de la violencia y discriminación en el espacio laboral.* Quito: Plataforma por el Derecho a la Salud.

Valls, R., Aguilar, C., Alonso, M., Colás, M., Fisas, M., Frutos, L. Padrós, M., Ruiz, L., Torrego, L. Flecha, A., López, L., Melgar, P., Molina, S., & Pulido, M. (2008). *Violencia de género en las universidades españolas.* Memoria final. 2006-2008 (Exp. 50/05). Universidad de Barcelona, Instituto de la Mujer, Ministerio de la Igualdad de España. https://bit.ly/32R5HI9

Vara-Horna, A., López-Odar, D., Alemán, L., Asencios, Z., Bailón, Y., Bayona, B., De la Cruz, C. (2016). *La violencia contra las mujeres en las universidades peruanas: Prevalencia e impacto en la productividad académica en las facultades de ciencias empresariales e ingeniería*. https://goo.gl/ggtXvz

Viveros-Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista, 52,* 1-17. https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005



Este estudio busca contribuir a la formulación y aplicación de políticas públicas y académicas para combatir, prevenir y erradicar el acoso sexual en las instituciones de educación superior del Ecuador. El diseño y validación de un instrumento de medición del acoso sexual, así como los datos que se obtenga, permiten viabilizar la intervención de las autoridades frente a una problemática conocida pero ocultada.

El resultado final es parte de un largo e intenso proceso colectivo, donde los debates académicos, ideológicos, técnicos y políticos fueron una constante. Esto explica que el texto refleje una variedad de contenidos que van desde los insumos teóricos hasta el manual de aplicación de una encuesta.

El documento tiene distintas pretensiones. Por un lado, es una contribución al debate teórico sobre el tema del acoso sexual y la violencia de género; por otro lado, aporta con información valiosa para aquellas personas interesadas en el tema; adicionalmente, proporciona insumos metodológicos y un instrumento para replicar el proceso en cualquier universidad del país y de la región.

Una de las constataciones más relevantes, al aplicar la encuesta, fue la hegemonía masculina en los puestos de decisión de las universidades nacionales. Aunque a nivel del estudiantado las mujeres son mayoría en casi todas las instituciones, los puestos de dirección están ocupados predominantemente por varones. Esta circunstancia fue determinante al momento de llevar a cabo la encuesta, debido a la oposición de docentes, decanos y personal directivo que percibían a la investigación como una amenaza al statu quo académico y administrativo.













